Comisión de Legislación del Trabajo
Carpetas Nos 398, 397, 468, 364, 365, y 50 de 2015

Versión Taquigráfica N° 253 de 2015

EMPRESA CASARONE AGROINDUSTRIAL

ver exposición

SINDICATO ÚNICO PORTURARIO Y RAMAS AFINES (SUPRA)

ver exposición

CONTRATACIÓN EN OBRAS PÚBLICAS DE PEONES PRÁCTICOS Y OBREROS NO ESPECIALIZADOS

Modificación de la Ley Nº 18.516

ver exposición

INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO PRIVADO

Normas

ver exposición

FONDO DE GARANTÍA DE LOS CRÉDITOS LABORALES

Creación

ver exposición

JORNADAS DE TRABAJO EN TURNOS ROTATIVOS

Se regula en los sectores de la industria y el comercio cuyos servicios no admiten interrupción

ver exposición

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Prevención, corrección y sanción

ver exposición

LICENCIA OTORGADA POR DONACIÓN DE SANGRE DE TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA O PRIVADA

Modificación del artículo 2º de la Ley Nº 16.168

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 15 de setiembre de 2015

(Sin corregir)

PRESIDE:	Señor Representante Óscar Andrade.
MIEMBROS:	Señores Representantes Wilson Ezquerra, Daniel Placeres y Luis Puig.
DELEGADO DE SECTOR:	Señor Representante Pablo D. Abdala.
ASISTE:	Señor Representante Carlos Reutor.
INVITADOS:	Por la empresa Casarone Agroindustrial, contadora Cecilia Albela, Gerenta General; por el Directorio de la empresa, ingenieros agrónomos Daniel Gonnet y Ramiro Miraballes; psicóloga Daniela Uriarte, Gerenta de Recursos Humanos; y doctor Gustavo Gauthier, asesor legal. Por el Sindicato Único Porturario y Ramas Afines (SUPRA), Ricardo Suárez; por el sindicato de Montecon, Carlos Baston; por el sindicato de Montevideo Port Services (MPS), Gabriel Argibay; y por el sindicato de Terminal Cuenca del Plata (TCP), Juan Carlos Cardozo, Eduardo Fernández y Eduardo Tito.
SECRETARIO:	Señor Roberto Juri.
PROSECRETARIO:	Señor Francisco J. Ortiz.

SEÑOR PRESIDENTE (Óscar Andrade Lallana).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a las autoridades de la empresa Casarone Agroindustrial. Nos acompañan la gerenta general, contadora Cecilia Albela; la gerenta de recursos humanos, psicóloga Daniela Uriarte; en representación del directorio, los ingenieros agrónomos, Daniel Gonnet y Ramiro Miraballes y el asesor legal, doctor Gustavo Gauthier.

Ustedes deben haber recibido la versión taquigráfica correspondiente al día en que los integrantes del Sindicato Único de Trabajadores del Arroz y Afines realizaron una serie de denuncias en la comisión.

Les cedemos el uso de la palabra.

SEÑORA ALBELA (Cecilia).- Ante todo, deseo agradecer en mi nombre y en el de mis compañeros, la invitación cursada para participar en esta comisión.

El señor Daniel Gonnet es ingeniero agrónomo y gerente agropecuario; trabaja con nosotros desde hace diecinueve años. El señor Ramiro Miraballes es ingeniero agrónomo y encargado de los cultivos de arroz; trabaja en Casarone desde hace veintisiete años. La señora Daniela Uriarte es psicóloga, gerenta de recursos

humanos y trabaja en la empresa desde hace siete años. El doctor Gustavo Gouthier nos asesora desde hace casi diez años. Yo soy contadora, gerenta general y trabajo desde hace dieciséis años en la empresa.

Voy a hacer un poco de historia. Casarone fue fundada en 1937, por don Nicolás Casarone, con la idea de dedicarse a la producción de aceite de girasol. Con el paso de los años, comenzó a industrializar arroz y luego a producir parte de ese arroz.

Actualmente, el giro de la empresa es la producción, industrialización y comercialización de arroz. La mayor parte de ese arroz se vuelca a la exportación.

Estamos localizados, básicamente, en el este y el norte del país. Tenemos tres molinos y en la empresa trabajamos con aproximadamente cuatrocientas personas y, en épocas de zafra, llegamos a tener un poco más de seiscientas personas trabajando.

Quisiéramos hacer algunas puntualizaciones con respecto a algunos puntos que se mencionaron en la sesión del 18 de agosto en esta Comisión. Deseamos aclarar que Casarone tiene hoy 20.000 hectáreas donde planta 4.500 hectáreas de arroz; lejos está de las 60.000 o 70.000 hectáreas que mencionó el señor Amaya en esa reunión.

Además, queremos señalar que ni Casarone, como productor de arroz, ni ningún productor arrocero ha recibido del Estado ningún subsidio y menos de US$ 400.000.000. Seguramente, se referían a un préstamo que recibieron los productores arroceros en los últimos tiempos por US$ 40.000.000 y que estamos devolviendo con el interés pactado en su momento. Queremos hacer esta mención para que quede claro.

A continuación, el ingeniero agrónomo Gonnet les va a contar cómo trabajamos en las chacras y cuáles son las principales tareas para darles una idea de cuál es nuestro trabajo en el área de cultivos de arroz.

SEÑOR GONNET (Daniel).- Vamos a hacer algunos comentarios respecto a la producción de arroz en general y a cómo lo hacemos en Casarone.

El arroz es un cultivo de verano. Los meses de siembra son setiembre y octubre; los de riego son noviembre, diciembre, enero y febrero; y la cosecha es en marzo y abril. El mejor mes para obtener del 90% al 100% del rendimiento potencial de un cultivo es octubre. En la medida en que nos adentramos en la fecha de siembra, en la primavera más tardía, eso baja drásticamente, llegando a un rendimiento del 70% a fines de noviembre. Es decir que hay una razón vinculada a lo productivo para hacer esa siembra temprana.

Esto es así porque el arroz rinde por luminosidad; entonces, queremos aprovechar la floración en el mes de enero, que es el mes más luminoso. Tenemos casi 9 horas de sol en los primeros diez días de enero, mientras que en la tercera década de febrero la luminosidad baja a 7,5 horas. Esto es muy importante para determinar los rendimientos de cultivo.

¿Cómo hacemos con esta realidad? En Casarone hacemos un laboreo de verano, es decir, trabajamos fuera del momento en que debemos poner la mayor cantidad de trabajo para lograr el objetivo. En verano tenemos más cantidad de días disponibles, por lo cual es cuando hacemos todas las tareas de preparación de suelos y dejamos todo con taipas, para después, en el mes restrictivo, el más crucial para obtener rendimientos, que es octubre, nos quede solo la tarea de sembrar y no de preparar.

Entonces, en verano hacemos un laboreo con rastras. Con una herramienta que se llama land plane nivelamos el suelo, para que haya un mejor riego. Después de que se nivela el suelo, hacemos las taipas con la encimadora. Se hacen unos cordones de tierra, que siguen las curvas de nivel y están todos a la misma altura, para que el agua quede encerrada en los cuadros. Sería imposible regar un campo si no existiera esto, porque si uno hiciera una ronda por todo el contorno, quedaría agua, pero también lugares secos, porque hay diferentes alturas. Entonces, se achican todas esas zonas para que el agua ingrese al cultivo lo más uniformemente posiblemente, dentro de esos cuadros.

Luego de nivelar el suelo y de hacer las taipas, hacemos los drenajes. Para ello usamos la valetadeira, que es una máquina que corta el suelo a una profundidad de 10 o 15 centímetros para que, por esos surcos, pueda conducirse el agua excedentaria en el invierno.

Después de este proceso, que es lo que se hace durante el invierno, viene la siembra. Las taipas que se hicieron en el verano y se mantuvieron cortadas para permitir el drenaje durante el invierno se siembran, luego, se cierran y se hace el riego y la cosecha.

Ahora me voy a referir a la organización general del trabajo en Casarone. Trasladamos al personal en camionetas. Toda la producción se hace con insumos; los principales son: combustible, semillas, insecticidas, fertilizantes, herbicidas y fungicidas. Los insecticidas, fertilizantes, herbicidas y fungicidas son productos de uso agrícola sintetizados químicamente. Se llaman agroquímicos, fitosanitarios o defensores agrícolas, dependiendo de las personas que los nombren. ¿Son también agrotóxicos? Sí, por supuesto que son agrotóxicos, en la medida en que se usen mal y afecten la salud humana o animal. Si eso sucede, un producto que está pensado para cumplir una función productiva puede transformarse en agrotóxicos, al igual que algunos productos de uso cotidiano como, por ejemplo, el hipoclorito de sodio, el agua oxigenada, el alcohol, la acetona, la nafta. Todos estos productos tienen la característica de que si se cumple con la función para la cual fueron creados no son tóxicos, pero si se los usa inadecuadamente, son perjudiciales para la salud.

¿Cómo se regula la aplicación de estos agroquímicos en Uruguay? Hay un plan, que se llama Manejo Seguro de Productos Fitosanitarios, que se basa en tres ejes. Todos los productos tienen un registro y una autorización. Además, hay un control de las aplicaciones de los productos y, finalmente, hay un control de los residuos en los productos vegetales y en el ambiente.

¿Qué hace el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca en cada caso? Todos los productos que se venden en Uruguay tienen un muestreo y una autorización del Ministerio para ser comercializados. En la regulación se establece que está prohibido aplicar a menos de 300 metros de un centro poblado o a menos de 500 metros de una escuela o centro poblado, dependiendo de si la aplicación es por vía terrestre o aérea. Hay laboratorios que analizan los productos, el suelo y el agua.

¿Cómo opera el plan? No se puede vender un fitosanitario sin habilitación. Todas las empresas que aplican productos tienen que estar registradas, el equipo debe estar habilitado y el operario debe tener una libreta, al igual que tiene el conductor de un vehículo. Esa es la regulación principal. A partir de 2012 todas las empresas registradas y habilitadas tienen la obligación de informar al Ministerio acerca de todas las aplicaciones que realizan, con fecha, hora y dosis.

Todos los productos que se usan en Uruguay están siendo monitoreados; el arroz lo es desde el año 1993. Los proyectos comenzaron a ejecutarse en este año. También de 1993 hay un proyecto de residualidad de agroquímicos, del Latu e INIA, con resultados de baja detección. El arroz se ha preocupado de que no aparezcan residuos en grano, en suelo ni en agua.

En 2005 se realiza otro convenio para evaluar sistemáticamente el impacto en el cultivo y en el ambiente. En 2006, se estudia la residualidad en suelos, agua y granos, con la colaboración de la Asociación de Cultivadores de Arroz, de la Udelar, del Latu, del INIA y del Ministerio. En 2009, se lleva a cabo otro proyecto de residualidad. En el mismo año sale la guía de buenas prácticas de cultivo en el arroz. En 2013 se hace la segunda actualización de la guía de buenas prácticas y el estudio de la huella y el carbono, acerca de cuánto carbono genera la producción de arroz en Uruguay. En 2014 se estudia la sustentabilidad ambiental, en otro proyecto de análisis de cada uno de los productos que se utilizan y el impacto que tienen en el suelo. El año pasado comenzó el proyecto acerca de las emisiones de gases de efecto invernadero. Estos son los estudios, que arrancaron en 1993, de todos los productos que se aplican en el arroz en el Uruguay.

Este es un marco de cómo es la producción de arroz en términos generales, para que tengan una idea de las fechas de siembra y de alguno de los principales procesos.

SEÑORA URIARTE (Daniela).- Desde el Área de Recursos Humanos les queremos presentar un mapa demográfico del personal de los cultivos.

En los cultivos de Casarone trabajan cincuenta y cinco personas en forma permanente. Los funcionarios tienen un promedio de quince años de antigüedad. En el cultivo Río Branco tenemos un promedio de edad de cuarenta y siete años, y más de la mitad de los funcionarios tienen más de cincuenta años.

Con respecto a las afirmaciones que figuran en la versión taquigráfica de la sesión del día 18 de agosto, en la que se menciona que hay empresas que pagan por debajo de los laudos, queremos dejar constancia de que Casarone cumple con todos los requerimientos de la normativa legal y que tiene a todos sus funcionarios registrados en el BPS. A su vez, paga todo lo que está establecido en los convenios colectivos. Como muestra de ello, trajimos los datos de lo que los funcionarios han ganado en promedio durante la última zafra. Por ejemplo, un peón común ganó en promedio, por cada veinticinco jornales trabajados, un total de $ 24.798 nominales; un peón especializado percibió -hablo de todo lo percibido en el año- un total de $ 36.261 nominales; un peón altamente especializado percibió, en promedio, un total de $ 46.815 nominales. En promedio, en total, en toda la empresa, por cada veinticinco jornales trabajados en la última zafra, se percibió un total de $ 45.200 aproximadamente.

También queremos mencionar que trabajamos profundamente en los temas de seguridad e higiene laboral. Desde el año 2008 contamos con un prevencionista externo y con un prevencionista interno que trabaja full time, tanto en la parte industrial como agropecuaria.

El señor Ramiro Miraballes explicará el uso de los productos agroquímicos en Casarone.

SEÑOR MIRAVALLES (Ramiro).- El manejo de los productos químicos es muy sencillo. Nosotros no hacemos aplicación de herbicidas ni de ningún producto químico; simplemente, los transportamos hasta la empresa que los aplica. Utilizamos todos los productos registrados en el Ministerio y tenemos un procedimiento de aviso de aplicación, que consiste en publicar y en avisar los días y las horas en que se realizarán las aplicaciones. El día antes, el encargado del sector en el que se realizará la aplicación avisa a todo el personal que trabaja en esa zona de la chacra para que no vaya por allí hasta pasadas las veinticuatro horas de realizada la aplicación y, a su vez, es quien lo transporta hasta allí. Además, se publica en cartelera en qué zona, en qué potrero se aplicará ese día. Los productos químicos son almacenados en un depósito específico para tal fin, del que dejo una fotografía.

SEÑOR GONNET (Daniel).- Las arroceras, cuando llega el momento del riego, se dividen en zonas que son de unas 120 a 150 hectáreas. Cada zona de riego tiene a una persona encargada de seguir la evolución del cultivo, desde que comienza el riego, a fines de noviembre, hasta que termina, a fines de febrero. Esa tarea, que se hace durante todo el verano, requiere independencia, es decir que las personas no están en grupos. Siempre hay un encargado para cada zona, a no ser en momentos puntuales, cuando comienza el riego, que hay alguna tarea que requiere apoyo adicional. Durante todo ese período hay una persona encargada del riego que trabaja sola en el área que se le asigna y que, en el caso de Casarone, es de aproximadamente 150 hectáreas.

En las jornadas del INIA, que se realizan una vez por año -este año se desarrollaron el 21 y el 22 de agosto-, se presentan todos los trabajos de investigación de arroz que hace como Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria. Dentro de esa presentación, hay un espacio en el que se invita a las empresas privadas que INIA entiende que tienen algún tipo de innovación que puede ser útil para el sector en su conjunto. Este año lo que se identificó como novedoso fue, precisamente, el riego y fuimos invitados a presentar el sistema de trabajo de Casarone Agroindustrial.

El título de esa presentación fue "La chacra sin pala. De la chacra de taipa alta a la chacra de taipa baja". La chacra de taipa alta es la que se menciona en la canción de Zitarrosa, cuando se trabajaba a pala. El taipero hacía todo lo que hoy hace la encimadora. Se medían los metros, venían las cuadrillas, y se les pagaba de acuerdo con eso. Esa etapa está superada en todo el sector arrocero; nadie hace taipas a pala. Las taipas que se hacen, principalmente en la zona este, son de una altura de treinta o cuarenta centímetros. La novedad de Casarone es que las taipas son de quince y veinte centímetros, y no tienen trabajo de pala. Toda la chacra queda cerrada. Como se veía al inicio de la presentación, todo ese trabajo se hace en verano, y después queda por realizar el trabajo de riego, que es mínimo. Con la taipa alta había que hacer un corte en cada una de ellas para permitir que se llenara el cuadro. Después que se llenaba el cuadro, se hacía un corte para que el agua excedente pasara hacia el cuadro siguiente, y así repetir la operación todas las veces en todos los cuadros. Eso lo hemos eliminado, por lo que tenemos mucho menos trabajo manual, y mucha más velocidad de riego, además de otros beneficios que repercuten directamente en el cultivo, que no viene al caso mencionar ahora, pero que mejoran la productividad del cultivo por superficie.

SEÑORA ALBELA (Cecilia).- El señor Gonnet está hablando del aislamiento en el trabajo al que refirió el señor Santana en la sesión de esta comisión el día 18 de agosto, y a su vinculación con la persecución sindical de parte de la empresa. Expresó que se lo ponía a trabajar en forma aislada, separado del resto de los funcionarios.

En esa oportunidad, también se dijo que los delegados sindicales eran sometidos a las peores condiciones laborales. Podemos decir que las tareas que realizan ellos son las mismas que el resto de los funcionarios. Eso quedó evidenciado en la investigación que hizo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en vista del expediente en curso.

SEÑORA URIARTE (Daniela).- Sobre las condiciones de trabajo, cabe resaltar dos cosas. Una, que durante todo el proceso productivo de la chacra hay diferentes tareas: de corte, de riego y de manejo de maquinaria, y que todos los funcionarios realizan todas las tareas.

En la reunión del día 18 de agosto, se habló de los sistemas de evaluación y de seguimiento de las tareas. Lo que vamos a aclarar a continuación ya fue expuesto en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en presencia del SUTAA y también de los trabajadores.

Tenemos dos sistemas. Uno es el de evaluación del desempeño, que lo tenemos diseñado como una herramienta de mejora continua, como una instancia de aprendizaje, en la cual el trabajador, una vez al año, se reúne con su jefe para que le dé una devolución de su trabajo. Por su parte, el jefe recepciona solicitudes de capacitación e inquietudes que permitan mejorar la gestión del sector.

De la evaluación de desempeño participan el cien por ciento de los trabajadores del cultivo, y no solo los delegados sindicales. Quiere decir que todas las personas tienen la posibilidad de tener una devolución de su trabajo y plantear sus inquietudes.

A su vez, la evaluación de desempeño se divide en tres áreas. Una de ellas evalúa las competencias. En general, la competencia más evaluada, es la de responsabilidad. Tenemos un manual de evaluación de competencia y hemos capacitado a los encargados de realizar las evaluaciones, a fin de tener mayor objetividad. Cabe destacar también que el área de Recursos Humanos siempre participa en la guía, en la definición de la evaluación y en la devolución.

En la segunda área se evalúan factores propios de las tareas. Y la tercera es el cierre: se resume las principales fortalezas del trabajador y sus principales áreas para mejorar. Culmina con una conclusión; y el trabajador puede hacer sus descargos en función de la evaluación.

Es importante resaltar que como lo concebimos como una herramienta de mejora continua, siempre, a todas las personas se les resaltan sus fortalezas, no solo las áreas a mejorar, sino en lo que son buenos.

Además, tenemos el sistema de evaluación de tarea, cuyo objetivo es que las personas puedan tener un seguimiento de su tarea diaria. Este sistema ha sido comunicado y conversado con los trabajadores, tal como consta en las actas.

Se realiza el control de cortes, el de riego y de los partes diario de maquinaria. Todos los funcionarios tienen completas estas planillas, porque todos hacen todas las tareas. En particular, el señor Santana tiene completas las planillas de corte como otros funcionarios que, en iguales condiciones de conocimiento, de edad, desarrollan las tareas, y también tiene partes de maquinaria, que los tenemos acá para dejar a la comisión.

Tenemos un reglamento interno que fue acordado en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social conjuntamente con el SUTAA, que también dejaremos a la comisión. Todas las sanciones que se aplican están en relación con el reglamento interno acordado con el sindicato. El señor Santana no ha sido la única persona sancionada, sino que a todas las personas que tienen una conducta que se desvíen en función de lo que fue definido en ese reglamento interno, se les aplica la sanción correspondiente. También tenemos el legajo del señor Santana, que luego se lo vamos a dejar por acá.

Nos genera bastante sorpresa las declaraciones de la muerte de un trabajador en la chacra. El señor fallecido es Ely Fernández, con más de veinte años de trabajo en Casarone. Dos de sus hijos trabajan en la empresa:

uno en los cultivos y otro en los molinos. Esa persona no murió en la chacra. Ese día se sintió mal, mientras estaba haciendo una limpieza de la chacra, levantando sus pertenencias y sus zapallos La gente a veces cultiva zapallos en los canales; es algo que nosotros permitimos. Como dije, el señor estaba limpiando la zona, porque se iba a comenzar a cosechar. Fue a las oficinas, porque se sentía mal, y la empresa lo trasladó a la mutualista. Él se bajó caminando, y ahí se descompensó. Que quede claro que la persona no estuvo doce horas expuestas al sol, como consta en la versión taquigráfica del 18 de agosto. Para nosotros lo dicho aquí es bastante indignante, por respeto a la familia, a los trabajadores y a sus hijos que están trabajando en la empresa.

SEÑOR GONNET (Daniel).- En la presentación se puede ver en verde las áreas de arroz de la zafra 14 y 15 y las zonas de riego.

SEÑOR MIRABALLES (Ramiro).- Con respecto al material fotográfico que presentó el sindicato, las fotos 10, 12, 56, 57, 58 no son de nuestra empresa. Con respecto a las fotos 54 y 55, no reconocemos bien el lugar. Tampoco entendemos qué problema se muestran en esas fotos. La 51, en la que se ven unos bidones, aclaro que son para el llenado de la cisterna de los baños: uno es de aceite vegetal y el otro de agua. La número 52 muestra una persona detrás de una camioneta; corresponde a un día en el que se había roto uno de los medios de de transporte de personal y, equivocadamente, se los transportó en la parte de atrás de una camioneta hasta la ruta para que pudieran tomar el ómnibus.

En la 53 se muestra una boquetera, es decir, herramienta que se utiliza para cerrar cortes. Tampoco entiendo por qué está ahí.

SEÑOR URIARTE (Daniela).- Les vamos a dejar el legajo del señor Santana -que responde a su condición de trabajador, no de delegado sindical-, el reglamento interno -para que ustedes lo estudien-, las sanciones aplicadas, la correlación de sanciones, la planilla de los cortes diarios de chacra, donde podrán ver el rendimiento de todas las personas. Aclaro que el rendimiento de los cortes de chacra no está dado por un objetivo propuesto directamente por la empresa, sino que responde al trabajo y al rendimiento de las personas, que se dan automáticamente. Las personas pueden hacer ochenta o cien cortes, de acuerdo con su comodidad; la empresa no exige ese rendimiento. En las planillas se podrá ver que el señor Santana hace veinte cortes. Como decía el ingeniero agrónomo Daniel Gonnet, la duración promedio de los cortes es de diez segundos, que es lo que nos hubiera gustado mostrarles en el video.

SEÑOR GAUTHIER (Gustavo).- Nos parece importante que los integrantes de esta comisión tomen nota de que en cuanto a las denuncias que puedan comprender a Casarone -en la sesión del 18 de agosto se mencionaron también otras empresas- -, desde el año 2012, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, concretamente en la Inspección General del Trabajo, se plantearon muchos de los temas que se señalaron en esta comisión, que van de la persecución sindical a la aplicación de agrotóxicos. Desde ese momento se está instruyendo un expediente con pruebas y con declaraciones, pero todavía la Inspección General no se ha pronunciado.

Asimismo, queremos señalar que el problema con el funcionario Santana -uno de los delegados sindicales- se plantea recurrentemente por parte del sindicato luego de instancias públicas en las que el Sutaa hace intervenir a Santana. Esta de la Comisión de Legislación del Trabajo es uno de los casos, pero también hay otros. Por ejemplo, hace un par de años, Santana estuvo repartiendo boletines en la Rural del Prado -nosotros no lo sabíamos- y tiempo después, debido a que él incumplió con su trabajo y la empresa le aplicó una sanción, se consideró que era persecución sindical porque coincidía temporalmente con una actividad pública del delegado sindical. Cuando la empresa le marcó una falta laboral, el Sutaa nos dijo que era porque el señor Santana había venido a esta comisión a plantear su exposición, y la empresa ni siquiera tenía conocimiento de que el Sutaa y Santana habían venido aquí a hablar sobre los temas del arroz.

También es importante que sepan que no es la primera vez que recibimos propuestas de parte de integrantes del Sutaa que permitan llegar a acuerdos económicos para que el señor Santana deje la empresa. Esto se ha planteado a lo largo de estos años y la empresa siempre ha respondido que no es necesario ningún acuerdo porque no existe ningún problema con el señor Santana, mientras él cumpla con su trabajo. Los señores

legisladores deben tener esta información porque se está haciendo un manejo no del todo correcto de estas instancias tan importantes, en este caso, en la Cámara de Representantes.

SEÑORA ALBELA (Cecilia).- Para nosotros sería muy grato que visitaran nuestro establecimiento y conozcan de primera mano cómo trabajamos con todos los trabajadores día a día.

Quedan todos invitados; pueden coordinar con nosotros para ir a visitarnos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Por lejos, las condiciones de trabajo del medio rural son las más precarias del Uruguay. Esa no es una opinión subjetiva. Todos los datos objetivos con que contamos muestran que en ese ámbito es donde existe un mayor grado de informalidad, mayores dificultades para que se cumpla con los convenios colectivos, la tasa de sindicalización más baja -¡por calambre!- y el promedio más alto de siniestralidad de acuerdo con la cantidad de trabajadores ocupados.

Esta no es una circunstancia coyuntural del 2015; es un problema que lleva décadas. Ustedes saben cuánto costó a la legislación alcanzar componentes mínimos, como la negociación colectiva, el decreto 321, y establecer una limitación horaria. Los últimos datos muestran que junto con el servicio doméstico son los dos sectores con menores niveles de aporte a la seguridad social; además, de la subdeclaración. La representación social de los trabajadores en el Banco de Previsión Social está llevando a cabo una investigación que ha dado datos muy duros.

La primera intención de la comisión fue la de convocar a la gremial. Ellos nos decían que como ustedes no la integran, no podían hacerse cargo, y que debíamos convocar directamente a la empresa. Nos parece que era un mecanismo para fortalecer diversas denuncias. Aquí hay denuncias en tres niveles: por prácticas antisindicales; por el no cumplimiento de laudos y por el no cumplimiento de normas de seguridad e higiene laboral. En este último caso, refiera a normas generales establecidas por Dinama y Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, con respecto a la utilización de productos fitosanitarios y agroquímicos y a las distancias exigidas con respecto a escuelas, poblados, ríos, etcétera. Yo no soy experto en este tema.

Queremos aclarar que este no es un tribunal y nosotros no somos jueces de nada. Por experiencia, podemos decir que se ha dado una inexistencia de normativas que regulen la actividad en casi todos los niveles, durante mucho tiempo. Si uno repasa, verá que el grueso -no solamente de normativa laboral, sino también lo que tiene que ver con condiciones para la utilización de productos- es reciente, de los años 2008, 2009, 2012. Yo participé el año pasado de la aprobación de un decreto de más de cuatrocientos artículos sobre salud laboral en la construcción, y sé que a pesar de que ese sector tiene fuerte interlocución, seguramente, ya haya aspectos de esa normativa que no se han cumplido. Porque lo nuevo siempre necesita un proceso de aprendizaje e implica generar otra cultura de trabajo en el lugar.

Sobre el trabajo en el medio rural hemos hecho un compromiso. En el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo existe intención de avanzar en una nueva norma integral de salud y seguridad. Uruguay ha avanzado parcialmente por decreto, pero precisa un enfoque integral para el abordaje de los temas de salud laboral y seguridad industrial. La última ley general es de 1914, es decir que hay un período demasiado largo sin normativa. Además, en general hay consenso en que los instrumentos que tenemos para controlar el cumplimiento de la normativa son absolutamente ineficaces. En ese sentido, hemos tenido reuniones con la Inspección General del Trabajo a efectos de plantear esa gran dificultad.

Por lo tanto, la Comisión tiene en agenda buscar una visión integral en materia de salud laboral. En este caso particular, hay representaciones sociales que, en general, son débiles y tienen tasas de sindicalización muy bajas; sería un simplismo decir que la tasa de sindicalización es muy baja porque justo en este sector de actividad los trabajadores no tienen ninguna voluntad de participar colectivamente de las decisiones. Lo que sucede es que hay diferencias culturales muy fuertes.

La invitación que se realizó a la Comisión nos facilita el camino. Hace unas semanas tuvimos una situación similar entre trabajadores que denunciaban condiciones espantosas de trabajo en las avícolas, empresarios que sostenían que no era así y técnicos prevencionistas que prácticamente juraban que se cumplía plenamente con la normativa y con la capacitación. Hicimos una recorrida por los galpones de las avícolas para verificar las condiciones de trabajo y conversar con los trabajadores. Nosotros no pretendemos sustituir a la Inspección General del Trabajo porque no es nuestra tarea, por más que algunos tengamos unos cuantos años trabajando

en salud y seguridad. No obstante, queremos tener una sensibilidad diferente y que esta Comisión no se limite solo a recibir delegaciones, que es una parte del trabajo, y a legislar, sino a estudiar proyectos de ley que construyan una sociedad con más derechos.

Nosotros no prejuzgamos, pero hay datos objetivos del sector que están a la vista de todo el mundo. Inclusive, la Asociación de Cultivadores de Arroz reconoce que es muy difícil dar certeza de que los compromisos que firma en los convenios colectivos sean cumplidos en forma plena, porque hay una realidad muy dispersa que no siempre camina en la dirección de lo que se plantea.

Como comisión no tenemos capacidad de sancionar -tampoco es la intención-, pero sí podemos demostrar nuestra preocupación por temas de extrema sensibilidad. A veces, la presencia in situ ayuda a verificar si efectivamente existen las más amplias libertades para el desenvolvimiento de las actividades sindicales.

Por ejemplo, en la recorrida que hicimos por las avícolas tuvimos una enorme dificultad para que los trabajadores pudieran decirnos libremente si las cajas con veneno de rata que eran nuevas estaban sustituyendo a las viejas o se habían puesto porque íbamos ese día, o si las jabalinas nuevas que estaban puestas en la instalación eléctrica sustituían a las viejas o antes no tenían y había condiciones de riesgo eléctrico que están prohibidas por la normativa laboral. Los trabajadores tenían un temor enorme de contestar preguntas tan simples como esas. O sea que la recorrida por los lugares es muy productiva.

Esta Comisión ha recorrido muchos lugares, sobre todo del interior, y próximamente vamos a hacer una recorrida por Minas de Corrales y por los arrozales. Esto nos ayuda a formar opinión para ayudar a construir diálogo y negociación colectiva. Nuestro objetivo no es construir juicio.

Uruguay tiene un enorme desafío en cuanto a desarrollarse en base a la mayor calidad de lo que produce, pero la estrategia competitiva histórica del país no siempre fue la apuesta a la calidad. Es más, durante muchas décadas, la apuesta fue otra. Generar una apuesta a la calidad en un enfoque complejo y sistémico implica pensar en relaciones laborales de la más alta calidad y no andar a las cascotazos.

Nosotros no fuimos a buscar a los trabajadores del arroz, sino que ellos nos dijeron que tenían un problema. Incluso, les planteamos que si había una instancia en el Ministerio nosotros no queríamos intervenir, pero nos dijeron que igual querían que tomáramos cartas en el asunto.

Supongamos que los trabajadores estuvieran en el más profundo error de enfoque e interpretación de la realidad; resulta sano para la negociación colectiva entender que la contraparte está demandando instancias de negociación sobre temas que le parecen importantes. Durante muchos años participé en negociaciones colectivas en las que tenía la convicción de que las posiciones que defendía la contraparte no tenían que ver con la realidad ni eran justas, pero las tenía que entender y tratar de generar instancias civilizadas para encontrar niveles de acuerdo que generen un diálogo social que construya relaciones laborales de la mayor calidad posible, porque el concepto de producción de calidad tiene que ver con la calidad del que produce. Nosotros queremos ser promotores de ese escenario de más diálogo social, más y mejor negociación colectiva y acuerdos más sustentables para todas las partes. No vamos a opinar sobre si se aplica bien el reglamento, porque esa es una tarea evidentemente bipartita; si fuera tripartita, tendría que ser con la participación del Poder Ejecutivo.

Con este criterio está trabajando la Comisión y tratando de no sacar ventaja política de los problemas que surgen. Legisladores de los distintos partidos hemos trabajado en el sentido de que el mejor aporte que podemos hacer es tratar de construir niveles de diálogo social que mejoren lo que está mal en los lugares donde las relaciones están deterioradas.

Por eso íbamos a solicitar poder recorrer el arrozal para conversar con los trabajadores, a efectos de construir instancias informales entre el sindicato y la empresa con el fin de tratar con mayor profundidad los temas planteados, y hacer un seguimiento que se pueda encauzar de manera natural.

SEÑOR PUIG (Luis).- Agradezco la invitación a la Comisión para recorrer el establecimiento. Aclaro que realizaremos la visita con el sindicato, porque es la norma que tiene esta Comisión cuando concurre a los lugares para colaborar en situaciones complejas.

Se han dado muchas situaciones similares en la Comisión: la contraposición de planteamientos y de la realidad. Recuerdo que a principios de 2010 hubo una denuncia del sindicato de las plantas de supergás, que contaba con documentación muy atinada y de alto valor; presentaron estudios realizados por la cátedra de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina, en los que se detallaba el deterioro en las condiciones de salud en cada puesto de trabajo. En aquel momento, recibimos a una delegación de la Cámara Uruguaya de Gas Licuado, que durante horas afirmó en esta Comisión que esa situación era absolutamente inexistente, que las condiciones de trabajo eran buenas y que existía participación de técnicos prevencionistas. La Comisión concurrió conjuntamente con el sindicato, el PIT- CNT y la Inspección General del Trabajo, y pudimos constatar que, a diferencia de lo que habían dicho las autoridades de la Cámara Uruguaya de Gas Licuado, las violaciones permanentes a la salud y las condiciones de trabajo eran muy grandes. Esto también lo pudimos constatar en la recorrida por las avícolas.

Con esto no quiero decir que la situación en la empresa que dirigen quienes nos visitan sea la misma, pero hay una contraposición de planteamientos muy fuerte. Los directivos de la empresa plantean que se cumple con los laudos, que hay una preocupación expresa de la empresa por la salud laboral y las condiciones de trabajo, pero la parte sindical dice todo lo contrario, es decir que no se respetan los laudos ni las condiciones de salud y de seguridad en el trabajo; también hablan de la afectación de escuelas que están en la zona, y de una forma de desarrollo y de organización del trabajo que no es buena para la salud de los trabajadores ni para los pobladores de la zona. O sea que hay una situación en la que están claramente diferenciadas las dos posiciones.

Claramente, nosotros no somos jueces, pero tenemos una actividad para cumplir como comisión. Creo que un aspecto importante puede ser concurrir allí conjuntamente con el sindicato y el PIT- CNT para analizar la situación, hablar con los trabajadores y hacernos una idea como comisión si efectivamente la situación es tal como la plantea la empresa, es decir, de pleno respeto, de plena libertad sindical, aunque los estudios de la realidad del medio rural nos hablan de precarización en el trabajo, de una afectación de la salud mayor en los trabajadores y de baja tasa de sindicalización. Realmente son muy graves las denuncias que hizo acá el sindicato, y la empresa plantea un panorama totalmente distinto; nosotros no vamos a prejuzgar pues no conocemos la situación de primera mano. Nos preocupa poder analizar esa situación y sería bueno hacerlo conjuntamente con el sindicato y con la Inspección General del Trabajo.

SEÑOR GAUTHIER (Gustavo).- El señor presidente decía que el medio rural es donde la protección del trabajo está más postergada, donde cuesta más que llegue la Inspección del Trabajo. Eso es así, pero no es la realidad de la empresa Casarone. Casarone y Cultivos Río Branco -empresas que conozco y con las que trabajo- han de ser a las que más veces va la Inspección del Trabajo para controlar los más diversos aspectos, siempre a requerimiento sindical: una vez por mes va la Inspección al cultivo. Este es un dato objetivo porque figura en las actas.

La tasa de sindicalización en Casarone no es despreciable. En Río Branco hay un 50% de afiliados; me parece que esta no es una tasa despreciable.

Con respecto al cumplimiento de los laudos, ninguna de las inspecciones que se han hecho durante todos estos años observó que no se estuviera cumpliendo con los laudos. El expediente que está en trámite es por otros temas, no por el incumplimiento de los convenios o de los laudos. Este también es un dato objetivo.

Por supuesto que será bienvenida la visita de los señores legisladores, así como que estén presentes todas las partes, desde el sindicato de la rama, el sindicato de la empresa y el PIT- CNT porque no tenemos absolutamente nada que ocultar. Es más: creo que algunos se van a sorprender de las condiciones de trabajo en Casarone.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- El diputado Puig me dijo que ya informaron sobre lo que quería preguntar; como llegué tarde, después leeré la versión taquigráfica.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos su visita.

(Se retira de Sala la delegación de Casarone Agroindustrial)

(Ingresa a Sala una delegación del Sindicato Único Portuario y Ramas Afines Supra) y de trabajadores de la Terminal Cuenca del Plata, TCP)

——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el honor de recibir al señor Ricardo Suárez por el sindicato de la ANP; a los señores Juan Carlos Cardoso, Eduardo Fernández y Eduardo Tito por el sindicato de TCP; al señor Carlos Baston por el sindicato de Montecon, y al señor Gabriel Argibay por el sindicato de Montevideo Port Services.

SEÑOR SUÁREZ (Ricardo).- Agradecemos a la Comisión que nos haya recibido. Tal vez seamos reiterativos en algunos de los conceptos que ya hemos manejado en alguna instancia que estuvimos en esta Comisión o en alguna otra del Parlamento.

Cuando pedimos ser recibidos, estábamos enfrascados en un conflicto bastante complicado. La situación conflictiva más visible era la que estaba sucediendo en Terminal Cuenca del Plata, aunque no era la única: también en los depósitos portuarios despidieron a un compañero y se estaban tomando medidas; la semana pasada despidieron a un trabajador en Conchillas e hicimos paro en M'Bopicuá y en Conchillas, y también se dio una situación difícil en Corporación Navíos S. A. en Nueva Palmira. Señalo esto porque son conflictos que se venían dando en los últimos días en la parte portuaria.

Queremos explicarles cómo surgió el conflicto de TCP, que a esta altura es incomprensible para todos. TCP ganó la licitación de la terminal de contenedores del puerto de Montevideo, y está instalada allí desde el año 2002. A esa empresa todavía le quedan por delante quince años de concesión, pero está pidiendo a las autoridades que se prorrogue por treinta años más.

Se trata de una empresa multinacional del grupo belga Katoen Natie. Recauda muchos millones de dólares, y ha hecho algunas inversiones importantes en infraestructura, pero no tiene ningún convenio con sus trabajadores: fruto de un conflicto que hubo hace un par de años, denunciaron el convenio existente Además, no dialoga con sus trabajadores y se niega a cualquier posible acuerdo que regule la actividad o que fije normas de trabajo en la terminal.

Desde que la terminal se instaló en el país hicimos cuatro convenios, el último de los cuales fue denunciado luego de un cambio que se dio en la empresa. Durante mucho tiempo, la empresa había sido gerenciala por un representante belga, Joris Thys, pero desde hace dos años lo hace el señor Karl Huts, hijo del dueño de le empresa, produciéndose un cambio radical. Este señor ha querido cambiar las reglas de juego, la negociación colectiva y se ha negado a cualquier instancia de discusión con su sindicato.

Por los convenios anteriores teníamos un acuerdo que se venía aplicando y hasta ahora había funcionado bien: al cabo de un año de trabajar en la empresa, si los trabajadores tenían un promedio mensual de quince jornales, se les aseguraban trece jornales todos los meses; si el promedio era superior, se les asignaba dieciocho jornales y si aumentaba, pasaban a veintiséis jornales. Esto daba un margen de estabilidad. A partir de la denuncia del convenio, todo el personal que ingresa a la empresa lo hace en forma totalmente eventual, y pretenden que en un plazo de cinco años todo el personal de la empresa se convierta en eventual. Ustedes saben lo que implica para un empleado ser eventual: ni siquiera tiene un recibo de sueldo para presentar en una garantía de alquiler o para solicitar un crédito mínimo porque, si bien estos trabajadores, por el volumen de trabajo que tiene la empresa, mensualmente hacen más de veinte jornales, al no tener un ingreso fijo, no pueden justificar un trabajo estable.

Esta situación que se planteó en el conflicto de TCP, agravada por la negativa de la empresa a dialogar, se solucionó ayer con la modificación del Decreto Nº 413, que reglamenta la Ley de Puertos, por parte del Ministerio de Transporte, Comunicaciones y Obras Públicas. Allí se estableció que, de ahora en adelante, todas las empresas prestadoras de servicios de operadores de contenedores deben asegurar un mínimo de trece jornales a sus trabajadores.

En estos días tuvimos una gran presión de parte de la Cámara de Industrias y de la Unión de Exportadores; ayer recibimos a los trabajadores de Salto preocupados porque la zafra de la naranja se les iba.

Desde la legislatura anterior, el sindicato portuario viene advirtiendo que si no se toman medidas, se van a seguir generando conflictos en la actividad portuaria. No es posible que en el país tengamos una

multinacional con aspiración a quedarse durante cuarenta años, que factura millones de dólares, y que no asegure un mínimo de jornales a sus trabajadores, a los que contrata como eventuales, como lo hace una pequeña empresa de estiba. Uno puede entender -aunque no compartir- la eventualidad en aquellas empresas que hacen un trabajo zafral, pero ¿cómo entender y justificar la eventualidad en empresas de este porte, que están negociando con el Gobierno convenios a cuarenta años?

Esta situación que se dio en TCP se solucionó parcialmente; lo único que se solucionó fue que a partir de ahora las empresas tienen que asegurar trece jornales para el sector contenedores, pero siguen quedando todos los otros sectores portuarios fuera de esta reglamentación.

Hace poco se dio un conflicto en Fray Bentos, donde hay una bolsa de trabajadores preocupados por la falta de trabajo y porque cuando viene el trabajo, como nadie garantiza nada puede instalarse cualquier empresa y ellos quedar sin empleo.

En la legislatura pasada, el sindicato portuario presentó un proyecto que intenta regular el trabajo, por lo menos de las bolsas o registros de trabajadores, garantizando cierta estabilidad. Esto se complementa -si se quiere- con los convenios en el Consejo de Salarios, donde se ha avanzado; pero cuando se vienen los problemas de las crisis, los anuncios de recorte, cuando se empieza a producir ese nerviosismo que tiene todo el mundo por no saber por dónde se va a salir, es lógico que los trabajadores empiecen a reclamar cierta estabilidad. Es ahí cuando los trabajadores que venían trabajando regularmente se dan cuenta de que no tienen nada: no tienen trabajo estable, no tienen jornales, van parando la olla, pero hasta ahí. Entonces, para el sindicato es necesario que esto se tome en cuenta, que se regule, que se trabaje en esto.

Además, queremos advertir al cuerpo legislativo de que si se va a transitar por el camino de prolongar concesiones o de hacer llamados a licitación, sería bueno que se adoptara el criterio de que las empresas que fueran a adquirir esos predios o a hacer usufructo de esos beneficios, en cierta forma, estuvieran obligadas a generar estabilidad y condicionadas a tener convenios colectivos que regularan el trabajo con sus trabajadores; en el entendido de que si esto no es así, lo que se está poniendo en riesgo no es solamente la actividad de esa empresa, sino la del conjunto del sector portuario, que a su vez, afecta a toda la cadena logística; si tomamos el caso de la fruta, el sector portuario afecta a toda la cadena logística que lleva la fruta. Por lo tanto, los perjuicios son del país y no de un sector. Para nosotros es sustancial que esto sea comprendido. No es posible extender estas cuestiones sin tomar algún recaudo.

Precisamente, desde el Ministerio de Transporte y Obras Públicas se está proponiendo en el proyecto de ley de presupuesto que la Administración en conjunto con el Ministerio tenga las potestades para extender o ampliar las concesiones a aquellas empresas portuarias que justifiquen inversión portuaria o en otras áreas del país. Entonces, nosotros planteamos lo siguiente. Supongamos por un momento que este artículo está hecho para extender la concesión de la Terminal Cuenca del Plata a treinta años más, como está solicitando la empresa. Se le va a extender la concesión en función de que la Terminal Cuenca del Plata diga, por ejemplo, que va a invertir en unos silos en Paysandú o que se va a asociar con el Ministerio de Transporte y Obras Públicas en una carretera. Sin embargo, en los artículos respectivos no se habla en ningún momento de que parte de la inversión de la empresa debería estar destinada a asegurar trabajo decente y, por ende, estable para sus trabajadores. No se habla en ninguna parte que esta empresa deba tener un acuerdo con sus trabajadores en un convenio que regule las actividades. Es muy común en la actividad portuaria que algunas empresas más chicas realicen servicios tercerizados y trabajen con empresas más grandes como es el caso, por ejemplo, de Rioestiba, que es una empresa de estibaje que trabaja para Ontur, que embarca la celulosa. Y ¿qué le exige Ontur a Rioestiba antes de hacer su contrato? Le exige que le muestre un convenio colectivo con sus trabajadores que les garantice a ambas partes que no va a haber una conflictividad por determinados puntos. Nos parece que eso es esencial y que debería ser materia corriente. El Estado, que va a asignar un mayor beneficio, debería exigir al beneficiario que mostrara un justificante de que generó un convenio con los trabajadores y de que no se pondrá en vilo a todo el sector y a toda la población.

Hace unos días, la Aduana comenzó con un conflicto y hoy está en toda la prensa; y todavía no empezó a tomar medidas muy duras, más que cortar algún turno en la noche, porque no tiene personal y, como no les pagan horario nocturno, no trabajan. Sin embargo, el conflicto de TCP ya tenía nueve días de huelga total y no salió en toda la prensa. Según nuestro criterio, estas empresas hacen algunos manejos; dos meses antes fueron todos los periodistas del país en un viaje todo pago a Bélgica y les mostraron cómo esta empresa difundía nuestras obras de arte allá, lo lindo que trabajan allá, etcétera. Cabe señalar que esta empresa

también tiene un conflicto en Europa, donde plantearon a los gobiernos de la comunidad europea que estaban dispuestos a tomar refugiados si se les permitía flexibilidad en las normas laborales.

Entonces, la situación que se está instalando en nuestro país es vergonzosa. Es vergonzoso que al único que le hayan cargado las tintas por este conflicto haya sido al sindicato portuario. A los únicos que nos llamaron para pedirnos que dejáramos salir la naranja, que permitiéramos la salida de tal contenedor, fue a nosotros. Además, nos bancamos una semana escuchando a radio Sarandí pegándonos todos los días por el mal que le estábamos haciendo al país.

Concluyo diciendo que esto se hubiese evitado y se puede seguir evitando si el tema se toma ahora, que no tenemos conflictos, y se legisla en esta materia. No es posible que uno de los sectores que aportan mayores ingresos al país, como es el logístico, esté totalmente desregulado y el trabajo sea casi en su totalidad eventual, con un sistema muy cruel para el trabajador.

SEÑOR FERNÁNDEZ (Eduardo).- La forma de trabajo que tiene esta empresa es totalmente fuera de lo normal con respecto a otras de esta índole. Ellos no aceptan las disposiciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; saben que no son vinculantes ante la ley: te llevan a una negociación larga y tediosa -como son las negociaciones en el Ministerio- y cuando llegan los resúmenes, ellos dicen que eso no es vinculante, que les hagamos juicio. Y así estamos eternamente con todos los temas.

El año pasado pedimos apoyo a esta comisión por el tema de los operadores de grúas pórtico. Ante todo, queremos agradecerles, ya que a raíz de su participación se hizo un estudio muy importante de la parte ergonómica y de vibraciones, que era lo que reclamábamos, porque la empresa decía que si no había un estudio médico que viniera del Estado, no aceptaría el sistema de trabajo que se aplica a nivel internacional en este tipo de grúas, que es un sistema con relevos, porque no se puede estar más de dos horas en esa posición. El estudio que se hizo en esa instancia fue mucho más importante que el anterior, y se realizó con la participación de gente de la Facultad de Medicina y del Banco de Seguros del Estado. Una vez concluido lo llevamos ante la empresa, que nos dijo que no lo reconocía, que estaba hecho por cinco médicos, de los cuales solo había uno de la Facultad. Nosotros respondimos: "No, no es cualquier médico; está el doctor Tomasina". Este estudio es mucho mejor que el que se hizo en 2009, pero ellos siguen sin querer reconocerlo. Entonces, ¿qué hacemos nosotros? No tenemos dónde golpear; si todo es a través de juicios, la situación se nos complica sobremanera. Digo esto para que sepan de qué clase de persona estamos hablando.

SEÑOR BASTON (Carlos).- Quiero señalar algunos otros aspectos relacionados con lo que dijeron los compañeros.

Casualmente, con algunos compañeros venimos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En el Consejo de Salarios del sector acabamos de denunciar el incumplimiento de la empresa en temas relacionados con categorías. La empresa pretende que los trabajadores realicen tareas que no les corresponden, que son relativas a otras categorías, a pesar de que el tema está bien claro: nosotros no vamos a realizar tareas conexas a otras categorías.

Nos preocupa cómo será la situación de aquí en más. Es claro que la empresa no nos brinda confianza en cuanto a una reestructura en la relación entre trabajadores y empresas. Eso nos lleva a pensar qué hubiese pasado si esta empresa hubiese tenido el monopolio del movimiento de contenedores en el Puerto de Montevideo. El costo país hubiese sido mucho más grave. Ese es otro aspecto que hay que tener en cuenta cuando se analiza la actividad.

Hay algunas cosas que marcan el perfil de la empresa. Cuando la empresa vino a hacer lobby con el Gobierno nos trajo un príncipe, lo que deja clara la visión del señor Karl Huts hacia los uruguayos; capaz que piensa que somos una colonia, como el Congo Belga, pero está equivocado. Nosotros somos un país republicano y democrático. Me parece que él todavía no puso los pies sobre el país en el que está invirtiendo

Las cosas acá no se llevan de la manera en la que él pretende. En definitiva, quizás me equivoque, el propio sector empresarial no está de acuerdo con la actitud que ha tenido este señor, básicamente porque tenemos convenios que hemos logrado por consenso.

Hay un aspecto que no es menor: en la actividad portuaria no hemos tenido conflictividad. La conflictividad más grande que hemos tenido se dio a raíz de la posición de la empresa Terminal Cuenca del Plata con los compañeros, a los que no ha dado margen, en ninguna de las instancias, para evitar la situación a la que se ha llegado. Los compañeros han transitado el camino que corresponde, primero en lo interno, luego a nivel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero ha sido una continua tomadura de pelo. Es más: la empresa ha planteado -queriendo pasar de una situación de evolución positiva a una involución- que pretende tener a todos los trabajadores en situación de eventualidad. Hay una cosa que está bien clara: hay un abuso del decreto que habilita la eventualidad en la actividad portuaria, lo que en algunas situaciones se aplica.

Creo que el diario El País publicó que se habían perdido no sé cuántas toneladas que no habían podido ser embarcadas y que en estos diez días se habían perdido US$ 3.000.000 de facturación. ¡US$ 3.000.000 de facturación! Si lo multiplico por tres en una constante, me da que la empresa está facturando US$ 9.000.000 o US$ 10.000.000 por mes. Me pregunto: ¿cuántas empresas en este país facturan eso? ¿Esta empresa, con esa facturación, tiene el descaro de decir que en su plantilla quiere tener trabajadores eventuales? Es claro que este señor Huts nos mira como a una colonia, pero está equivocado. Reitero: somos un país de orden democrático y republicano; no somos colonia y está mal que nos quiera tratar como si lo fuésemos. En ese aspecto, me parece que está bien clara la intención.

Me preocupa la situación de acá en más porque no creo que este señor vaya a cambiar de tesitura. No sé con qué nos encontraremos mañana.

SEÑOR TITO (Eduardo).- Les agradecemos que nos hayan recibido; para mí es una experiencia nueva.

Como los calificativos a la Terminal Cuenca del Plata pueden ser reiterativos, me gustaría mostrar otra visión, más allá de que todo lo que se dijo es cien por ciento real.

Entré al Puerto el 2 de agosto de 1992 -hace veintitrés años-, y me tocó trabajar en todas las empresas. Hace ocho años que estoy en esta empresa. Soy estibador, y me tocó vivir experiencias buenas y malas. Por suerte -hoy se los dije a los compañeros-, de esta experiencia saco algo muy positivo, que creo que hay que rescatar: fuimos oídos por una parte que no pensé que tuviera la reacción que tuvo. Lo tengo que reconocer: nos recibieron Rossi y Murro. Ellos tuvieron un contacto con la empresa y se dieron cuenta de que no era invento nuestro; se dieron cuenta de lo que estamos peleando.

La preocupación como sindicato, como Mesa, es el futuro convenio. En este momento estamos descalzos de convenio, y me gustaría dejarlo asentado porque no sabemos con qué nos va a salir este señor. Ayer este señor perdió; este señor ayer obligó al Gobierno a tomar la medida de exigir los trece jornales para evitar la eventualidad, cosa que él no quería. No sabemos con qué va a salir mañana, porque ante una acción, hay una reacción.

Hoy de mañana me tocó ir a trabajar y los compañeros estaban contentos porque salió lo que queríamos, que era los trece jornales, pero tengo que abrir los ojos y necesito que nos escuchen porque no sabemos lo que sucederá de aquí en más. Ahora hay un impasse en el cual la Mesa del TCP junto con el Supra vamos a analizar cómo llegamos a un convenio que ya sabemos que será titánico, si es que lo logramos. No sabemos la reacción que tendrá este señor porque es muy especial, por calificarlo de algún modo.

Estuve reunido con Huts y con cuatro eventuales; queríamos sacarnos la duda de qué era lo que pretendía. Allí dijo: "Yo espero la eventualidad en toda la empresa". Se me cayó el alma al piso. Me lo dijo el dueño de frente: "Aspiro a que en cinco años este se elimine". Me fui con un dolor de cabeza bárbaro pensando qué podíamos hacer. Por suerte ayer el Gobierno actuó rápido -necesito decirlo porque es verdad-, Tabaré firmó y cayó el decreto. Qué pasará de aquí en más, no lo sabemos. Tengo la percepción de que habrá otro problema. No veo a este señor -lo digo con todo respeto- diciendo: "Está bien, ya lo hice". Creo que no será así; ojalá me equivoque. Me gustaría que tomaran en cuenta lo que pasó porque la veo muy fea para nosotros. Digo con toda sinceridad que no sabemos cómo hacer para alcanzar el convenio, porque nos va a decir que no.

Aquí hago un parate para ver cómo viene la cosa de ahora en adelante, porque con este señor, quiero dejarlo asentado, es muy difícil hablar.

SEÑOR PRESIDENTE.- Antes que ustedes recibimos a representantes de una de las empresas de arroz más grandes del país. A partir de denuncias que hizo el sindicato del arroz, estamos viendo la posibilidad de generar condiciones, y de construir un ámbito de negociación colectiva que garantice el cumplimiento de la normativa vinculada con la salud laboral, el laudo y el respeto a la organización sindical, aspecto sobre el cual básicamente se centraba la denuncia.

La comisión está preocupada por los sectores de actividad que están en condiciones más complejas.

Antes de que muriera un empleado del Mercado Modelo por la caída de un rayo, estuvieron los trabajadores aquí, con la vieja iniciativa de regular a los zafrales; estoy pensando en el lechuza, que con un chiflido avisa para que se cargue y descargue. Se da una situación muy parecida al puerto.

Tenemos claro que en el trabajo portuario hay componentes salvajes de desregulación laboral. Esto es muy difícil para cualquier organización social. Yo tengo compañeros de la construcción que a veces entran a descargar con una tarjeta prestada. Y no existe seguridad social ni nada. Estoy hablando de compañeros de Santa Catalina, del Cerro.

Algunos legisladores estamos trabajando en un proyecto que se presentó en la legislatura pasada, a fin de regular el trabajo portuario. Este incluye el jornal mínimo. Está claro que el escenario ideal para que se logre esto es la negociación colectiva. Por ejemplo, yo pertenezco a una rama de actividad que resolvió el cese laboral con un fondo de cesantía, evitando hacer un reclamo jurídico. Pero que se pueda resolver eso vía negociación colectiva no quita que simultáneamente trabajemos en un fondo de insolvencia patronal general, que construya un piso de derecho general. Sería utópico pensar que todas las ramas de actividad tendrán posibilidades de construir esa condición vía negociación colectiva. A veces hay una mirada media dogmática de creer que la negociación colectiva puede arreglar todo. En mi opinión, cuando la negociación colectiva no puede arreglar determinada cuestión, el Parlamento tiene que avanzar en la construcción de un piso mínimo.

Como decía, existe un proyecto de ley integral de salud laboral en la Conasat, que próximamente analizaremos en el Parlamento. Si esperamos que la fuerza de las trabajadoras domésticas organizadas en sindicato construyan una normativa laboral para el empleado doméstico, lo más probable es que esperemos mucho, y que el resultado sea poco, porque termina mandando la correlación. Todos sabemos que hay sectores de actividad en los que tenemos una correlación un poco más complicada, y la posibilidad de avanzar, hasta por la sensibilidad que tiene el sector, es más difícil.

Como decía, habrá un debate parlamentario como en el período pasado, pero esperemos con resultados distintos.

En el período pasado se planteó el debate acerca de la posibilidad de recomponer una regulación en el trabajo portuario, que desembocó en la no aprobación del proyecto. Creo que se podría hacer alguna modificación, porque la iniciativa es una buena base sobre la cual construir.

Hay compañeras muy vinculadas -porque viven de esa rama de actividad- como es el caso de la compañera Gabriela, que se están poniendo la camiseta.

Vamos a precisar que nos ayuden socialmente con la fundamentación, a fin de que la sociedad entienda que no estamos pidiendo un privilegio exorbitado. Yo sé que a veces eso cuesta. Voy a poner un ejemplo. Recién en el 2011 logramos hacer entender, a través de la negociación colectiva, que los trabajadores de la construcción no teníamos que salir perdiendo cada vez que llovía. Cada vez que había lluvia, los únicos que perdíamos éramos los trabajadores. El inversor corría un día más los pliegos. Si la lluvia nos agarraba en la fundación de la obra, el barrial que se formaba implicaba perder toda la semana de trabajo, sin que desquitaras el boleto. Hace poco una historiadora me consiguió un reclamo de 1975, cuando se estaba construyendo la fortaleza de Santa Teresa. Era un reclamo de trabajadores por la pérdida de jornales debido a la lluvia. Y faltaban cuarenta años para que Artigas hiciera el Reglamento de Tierras.

A veces, explicar algo elemental, como por ejemplo, que cuando hay descenso en los niveles de actividad no se castigue solo al sector de los trabajadores, cuesta pila. Sin embargo, es un elemento central para esa discusión, porque el salario tiene una función social humana. Yo no conozco a muchos que vayan a trabajar para hacer ejercicio; vamos a trabajar porque tenemos una familia que mantener, pagar el alquiler, etcétera. El salario tiene una función social, y hay que mirarlo desde esa perspectiva. No se trata solo de un costo en la

producción, porque detrás del salario hay toda una realidad social que se complejiza cuando el salario no existe.

No parece sensato que generemos una condición en una rama de actividad tan sensible. Hay sectores y sectores. Una cosa es la zafra en la cosecha. Ese es un escenario, pero en una actividad de esta magnitud, con la importancia y sensibilidad que tiene, parecería sensato que el trabajador tuviera un piso mínimo de condiciones. Sé que hubo intento de legislar en esa dirección en el período pasado, pero que no se logró porque hubo resistencias. Cada vez que no se puede avanzar es porque hay resistencias. Entonces, si los ciudadanos no tenemos una ley que garantice la vivienda como propiedad social es porque hay resistencia. Hay sectores económicos que tienen resistencia en que se avance. Sería bueno que logremos intercambiar, más allá de este conflicto y de esta empresa. Hay que regular el sector. Yo creo que este caso se puede complementar vía negociación colectiva, estableciendo un piso mínimo, y una exigencia en materia de legislación para no tener una condición de extrema precariedad. Ese vínculo laboral termina generando una condición inhumana desde el punto de vista del trabajo y, aún con presencia sindical, márgenes de disponibilidad arbitraria o de preferencia, lo que puede complicar, porque pueden elegir al trabajador que reclamó menos veces.

Nosotros representamos una bandera en términos políticos de reivindicar estos dramas como principales. Lo que les puedo garantizar es que vamos a trabajar sobre la base de ese proyecto presentado, a los efectos de complementar lo que se pueda por la vía de la legislación y de la negociación colectiva, con presencia parlamentaria.

Asimismo, vamos a convocar a la empresa para decir esto con claridad para que se entienda que además de ayudar en la negociación colectiva, hay un compromiso del Parlamento -por lo menos de algunos parlamentarios- en avanzar en materia legislativa de regulación de condiciones de trabajo, que son extremadamente complejas y que no pueden verse solamente por el lado de los costos, sino de manera más general. Nuestra intención es ayudar a que las instancias de negociación vayan madurando y avanzando. El avance que se logre esta semana en la negociación colectiva ayudará a tener más espacio para cristalizar, en términos jurídicos, una solución. Una forma de contener la posibilidad de desregulación es que se pueda mover el piso de la norma laboral. Está claro que cualquier piso de norma laboral requiere trabajadores organizados para hacerlo respetar. Acá se votó la Ley de Ocho Horas en el medio rural y buena parte todavía desconoce que esa normativa existe, porque no hay condiciones de organización social para hacerla respetar. No se puede avanzar si los trabajadores no empujan el carro.

SEÑOR PUIG (Luis).- El señor Suárez decía que tal vez fueran reiterativos en los pensamientos. Yo creo que acá lo que se ha reiterado a lo largo de los años es una actitud de soberbia, que plantea el tema de la desregulación como un aspecto fundamental para el desarrollo de la actividad de esta empresa. Uno podría decir que las empresas plantean la desregulación cuando hay dificultades económicas, que impiden el desarrollo y el aumento de la tasa de ganancia. Pero no; lo plantean permanentemente. Está claro que si una empresa que tiene una actividad económica sumamente importante y nada hace pensar que se vaya a restringir, sino que, por el contrario, se va a desarrollar en el futuro -así está asegurado-, se plantea la posibilidad de tener a todo el personal en forma eventual, eso implica una concepción en cuanto a la organización del trabajo. No es la situación que vimos hace unos años, en la que algunas empresas no sabían si continuarían operando. En este caso, se trata de acumulación de capital. El sindicato hace muy bien al plantearse los posibles mecanismos para cambiar esa realidad. Sin duda, dentro de esos mecanismos está la actividad sindical, que es una condición sine qua non, pero también existe responsabilidad del Estado, que debe generar mecanismos de fiscalización y regulación que impidan que la parte más fuerte en la relación de trabajo, que es el capital, pueda generar una situación de arbitrariedad permanente.

Creo que la modificación del decreto que mencionaban los trabajadores que establece un mínimo de trece jornales será un buen paso. Me parece que es insoslayable; el Poder Ejecutivo debe hacerlo; lo hace y lo hace muy bien. Avanzar en una situación que dé tranquilidad en el mediano y largo plazo a los trabajadores implica avanzar en un proceso de regulación que impida que se sigan generando situaciones de absoluta arbitrariedad.

Tengo presente que en el período pasado, en varias oportunidades, estuvimos por abordar el tratamiento de ese proyecto. Se planteó acá -por parte de integrantes de la legislatura- que se estaba tratando de avanzar en

un proceso de negociación. Tengo claro que en esos procesos, la actitud de la patronal fue la de trancar. La resistencia a que refería el presidente, obviamente, existió.

Mejorar las condiciones de trabajo, regular y limitar algunos aspectos de la actividad empresarial para lograr mejores condiciones de trabajo que brinden un poquito de mejora en la justicia social, implica resistencia. Esa resistencia se vence con movilizaciones de parte de los trabajadores, pero también con una participación decidida del Estado.

No me caben dudas de que hay voluntad de avanzar en ese proceso. Tenemos que clarificar cuáles son los objetivos centrales que se plantean con ese proyecto y si es necesario hacerle modificaciones, pero hay que avanzar. Si una virtud ha tenido la actitud de la empresa es la de mostrar en forma descarnada qué es lo que se plantea. Nadie puede decir que la negociación colectiva por sí sola va a generar mecanismos, porque la empresa se ha negado a un aspecto sustancial de la negociación colectiva. La empresa ha desechado la negociación para alcanzar un convenio. Además de las expresiones de este señor que generan un rechazo e indignación muy grandes. He visto manifestaciones muy claras por parte de dirigentes del PIT- CNT que rechazaban esas afirmaciones.

En ese marco, el compromiso de los integrantes de esta comisión es el de avanzar en el proceso que nos permita alcanzar una regulación.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Saludo a la delegación

Acá se tocó otro aspecto vinculado a las concesiones que da el Estado en las licitaciones y los beneficios que otorga a aquellas empresas que, de acuerdo con la ley de inversiones, invierten en el país. Dentro de un marco de acuerdo de organismos del Estado, en esa licitación se prevén algunos mecanismos. Creo que como comisión deberíamos actuar para que en esas licitaciones u otorgamiento de concesiones se pudiera incluir algún artículo relacionado con el cumplimiento de la negociación colectiva y las pautas salariales. Porque si no, qué sentido tiene todo el desgaste que ha realizado el Gobierno durante estos diez años en la negociación colectiva, las mesas de diálogo y tratando de avanzar en un ambiente democrático de trabajo.

Uno de los compañeros trabajadores hacía mención al articulado del presupuesto, y me parece que nosotros también tendríamos que hurgar ahí para saber -como comisión- si lo que plantea el Ministerio de Transporte y Obras Públicas tiene que ver conceptualmente con beneficios que otorguen las licitaciones y para tratar de incluir parte de esto o plantear alguna modificación a la ley de inversiones. Como comisión deberíamos plantearnos esa inquietud.

Está previsto -el presidente lo ha acordado en la comisión- establecer un mecanismo de trabajo para desarrollar leyes que ya han sido anunciadas acá; quizá, esta podría ser otra de ellas. Habría que investigar acerca de la modificación a la ley de inversiones en cuanto a las concesiones, y dentro de ellas dónde está la parte de negociación colectiva. Siempre se habla de la inversión como un hecho notorio, y creo que está bien porque el país requiere inversión, pero también tenemos que hacer prevalecer otras cosas. Como bien lo decía el representante de los trabajadores, en la actividad privada -yo vengo de ella-, cualquier empresa -una multinacional- que va a consumir un producto exige que haya un convenio colectivo y que estén los trabajadores en planillas. ¿Por qué? Porque esa empresa, por el tiempo durante el que compre el producto, se asegura que no haya conflictividad laboral. Eso debería estar en la tapa del libro en cualquier marco de licitación.

Esta comisión está trabajando en ese sentido y también tendiendo puentes.

Con respecto al futuro convenio, me da gusto que los ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Transporte y Obras Públicas -como bien decía la delegación- hayan tenido buena apertura al diálogo. Como ha dicho el presidente, nosotros podríamos citar a la empresa.

Esta comisión no va a sustituir la tarea de control que realiza el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero sí puede tender puentes para mejorar el relacionamiento entre las partes de una negociación colectiva.

SEÑOR EZQUERRA (Wilson).- Damos la bienvenida a la delegación.

Los compañeros ya han dicho todo. Simplemente, quiero expresar mi beneplácito por el hecho de que hagan acá los planteos, y no solo los vinculados con la negociación colectiva -la comisión siempre ha tratado de conjuntar las puntas para llegar a un diálogo y negociación-, sino que también nos digan en qué podemos trabajar para mejorar la legislación.

Yo soy de Tacuarembó, y no tengo problema en reconocer que no conozco mucho sobre el tema del puerto, pero tengo voluntad para aprender de los compañeros que tienen más experiencia que yo para poder trabajar y mejorar la legislación en lo que sea posible.

SEÑOR PRESIDENTE.- Nos quedamos con ese compromiso. Vamos a citar a la empresa para plantearle esta misma preocupación. Sé que algunos legisladores que no son de esta comisión ya están trabajando en el tema. Veremos cómo podemos plantearlo en todas las bancadas. Buscaremos la forma de tener un vínculo lo más fluido posible con todas las partes interesadas a efectos de superar trabas, si es que las hay. Nos quedamos con el compromiso de buscar un instrumento eficaz para ayudar a regular y mejorar las condiciones de trabajo. Que esa no sea la traba, porque es el objetivo de la ley.

Quedamos a disposición de ustedes. Ha sido un gusto haberlos recibido

(Se retira de sala a delegación del Sindicato Único portuario y Ramas Afines -Supra- y de trabajadores de la Terminal Cuenta del Plata -TCP-)

——Se pasa a considerar el proyecto de ley relativo a la contratación en obras públicas de peones prácticos y obreros no especializados.

Hay una vieja ley del año 1943 del período en que Batlle Berres, que establece el criterio del sorteo para el ingreso a la obra pública. Esa disposición legal tiene la dificultad de que no hay establecidas sanciones, por lo que, a partir de la década del cincuenta se incumplió el criterio de que el ingreso de mano de obra no calificada a la obra pública sea por sorteo.

Esto llevó a que en el primer Gobierno del doctor Vázquez se hicieran acciones para democratizar el ingreso a la obra pública y de vincularlo con los programas de emergencia social. En los primeros años de aplicación del Panes hubo discusión acerca de que la mejor política social es el trabajo. En ese sentido, haber agregado a la normativa que un 35% de los ingresos venían de los planes de trabajo transitorio no solo del Mides, sino de las Intendencias, tenía como objetivo que la obra pública se reservara para abrir puestos de trabajo para sectores que son estigmatizados por diferentes circunstancias -por escasa formación, por vivir en algunos barrios- y aplicar una política con respecto al Patronato.

En su momento, ese proyecto no tuvo consenso. Básicamente las críticas tenían que ver con que era muy difícil de aplicarlo de manera operativa, en el sentido de que las comisiones de empleo efectivamente tuvieran posibilidad de formarse y generar perspectivas para el ingreso. No obstante, en los últimos cinco años de vigencia de la ley de mano de obra local existe un amplio cumplimiento y hay miles de trabajadores que han ingresado a la industria de la construcción por sorteo de las diferentes comisiones locales de trabajo a nivel departamental o regional.

Por otra parte, cabe destacar que hay un componente de género importante. Son cientos las trabajadoras que han ingresado gracias a los sorteos; el caso de la fibra óptica es el más claro. Teníamos una gran dificultad en cuanto al ingreso de mujeres, en particular jefas de hogar y con vulnerabilidad, en la industria de la construcción, y la ley anterior permitió abrir el acceso.

Las comisiones de empleo plantearon dos dificultades. Una tiene que ver con que la ley anterior que establece que para el ingreso del personal eventual debe tenerse en cuenta que los trabajadores sean de la localidad y se haga por sorteo para evitar discriminación, permitió el ingreso de trabajadoras, pero una vez que se calificaban no podían ingresar porque el sorteo estaba previsto solamente para personal no calificado o tenían que volver a anotarse como peones. Esto es algo irracional, porque una vez que el trabajador se califica quiere trabajar en eso. Esa ley a su vez permitía la posibilidad de acuerdos para atender otras categorías, pero no se logró por negociación colectiva. Además, hay una voluntad expresa de no ampliar los sorteos para otras categorías, ya que fue una posición que las gremiales empresariales sostuvieron en su momento y no se generó la condición del sorteo vía negociación colectiva. Se logró el ingreso de mujeres

porque en determinadas empresas se empujó el ingreso, pero no por la extensión de lo que preveía la ley de mano de obra local.

Otro componente muy fuerte que el proyecto intenta resolver, aparte de que las obras públicas de los departamentos tengan que ver con mano de obra local, es la discriminación que sufren los trabajadores mayores de 50 años. El Estado a veces convoca poniendo límite de edad, pero en la actividad privada es cada vez más duro, sobre todo, en la industria de la construcción que es frecuente que las personas queden sin trabajo, no por mala conducta, sino por los contratos de obra que es la forma predominante. Es distinto que en una fábrica. El personal permanente en la industria de la construcción es un tercio nada más, el resto es eventual. Antes era un 16%, pero mejoró a partir del Focer que es una herramienta que logró un mayor margen de estabilidad. Entonces, la inestabilidad es un problema mayor cuando la persona tiene más de 50 años y está comprobado que para el trabajador de la construcción computar los últimos años de aportes es muy difícil, porque con esa edad se trata de mano de obra calificada. En ese sentido, el proyecto intenta, en un principio en la obra pública para que nadie pueda decir que la reglamentación atenta contra la pérdida de ninguna inversión, que cuando se precise personal eventual para todas las categorías el ingreso sea por sorteo, para evitar la discriminación por género, para el mayor de 50 años y para promover el desarrollo local.

El componente agregado que tiene el proyecto de ley es que una vez que se generan comisiones locales que atienden todas las categorías, también se arma una base de organización social que potencialmente puede incidir en que cuando se tenga duda de hacer o no una inversión pública o privada, haya un registro de trabajadores en la localidad -tantos soldadores, tantos albañiles, tantos carpinteros anotados en el registro de trabajadores desocupados-, que ayude a la instalación de la obra, ya que habría costos de traslado y viáticos que no tendrían que pagarse.

Otra posibilidad es que se pueda desarrollar una política de cursos más agresiva del Inefop porque va a haber una base a nivel departamental de trabajadores -esto opera, sobre todo, en el interior-, que indicará en qué categorías está faltando mano de obra. Por ejemplo, faltan electricistas y hay que formarlos porque se han pedido y no aparecen en el registro. Es decir que el registro da la posibilidad de regular las condiciones de acceso a los planes de formación profesional, que es un elemento de política de empleo con muy buenas potencialidades.

Asimismo, otro componente que tiene este proyecto es que hasta ahora han pasado más de trescientos menores infractores por programas de rehabilitación y el de la construcción ha sido el que ha generado el menor nivel de reincidencia. Esto no intenta resolver los problemas que tenemos con el Sirpa, pero procura atender una política que ha dado resultado. De los trescientos caso, solo diez han tenido dificultades por no adaptarse al trabajo o por no reintegrase por salir con la novia el fin de semana que se cobra la quincena y solamente hubo un caso de reincidencia en el delito. O sea, han demostrado tener un resultado positivo. Además, nos parece que el Estado puede pensar en una política pública, en este caso, reservar un cupo para promover un programa que ha dado resultado cuando se concentra en la rehabilitación el concepto del trabajo y no en las cuestiones represivas.

Básicamente, estas cuatro puntas intentan atender el proyecto: 1) promover el desarrollo local fortaleciendo las comisiones de empleo; 2) elaborar una política de género y ampliar la posibilidad de ingreso y mantenimiento de los trabajadores, en particular, las trabajadoras en condiciones de vulnerabilidad en la industria; 3) evitar la discriminación a los trabajadores más veteranos. Esta es una forma de discriminación muy dura que a veces pasa inadvertida y, 4) impulsar un programa que hasta ahora se ha generado a través de convenios colectivos. El Estado en su política de inversión pública tiene cómo hacerlo y generar márgenes a fin de impulsar una política que ha dado resultado desde el punto de vista de la rehabilitación. Estos son los cuatro objetivos que persigue este proyecto de ley.

Está claro que hablamos de personal eventual. Nosotros privilegiamos la estabilidad laboral y, por tanto, no admitimos la empresa que traslada a su personal permanente. Entonces, nunca exigiríamos que echen al trabajador que, por ejemplo, hace diez años que está en la empresa para que ingrese personal que pasó por un sorteo. Está claro que la iniciativa no intenta vulnerar ese derecho que existe, pero también es cierto que el personal ingresa a una industria donde un porcentaje que aún es mayoritario sigue teniendo formas de contratación eventual. Por lo tanto, tendría una potencia en su objetivo, tanto potenciar el vínculo entre las políticas sociales y el trabajo, como ocurre no solo en el Mides sino en todos los planos de trabajo transitorios, como en los demás objetivos.

También está claro que para esto habría que convocar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en particular, a la Dirección Nacional de Empleo, a la Cámara de la Construcción, al Sindicato de la Construcción, al Mides como parte principal porque está más vinculado al tema y dentro de este Ministerio, al Sirpa, porque es un vínculo que debemos tener.

Nos ha pasado con el caso del Patronato, y nos puede pasar con el Sirpa, que a veces el Patronato no ha cubierto los cupos, por eso no tiene problemas.

Después, hay un componente que es instrumental; en esto hay acuerdo general y no habrá problemas: en la ley original del año 2008 se habla de un sorteo para cada obra. Por la vía de los hechos esto no funciona y no se adapta a la iniciativa, fundamentalmente, para Montevideo. En realidad, se hace un sorteo general por semestre y se hace una lista por orden de prelación a fin de que cada obra que necesita gente, la contrata por ese sorteo que se hizo y figura en esa lista. De esta manera, se elimina la burocracia de estar haciendo sorteos todas las semanas. En el interior hay otras facilidades, pues no hay tanta cantidad de obras. Ya que esto funciona así, la idea es adaptar la norma al mejor mecanismo de funcionamiento que por consenso las tres partes que integran la comisión de empleo decidieron desarrollar. Entonces, cuando se esté agotando la lista de más de equis porcentaje, se puede hacer un sorteo antes del semestre, pero cada uno sabe en qué lugar quedó anotado y en la medida en que se agote la lista, lo llaman para ingresar al trabajo. Básicamente, esto es lo que intenta la ley, es decir, mejorar un componente de redacción para que se acoplen al funcionamiento que tienen las comisiones de empleo con los objetivos trazados.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- Pido disculpas por haber llegado tarde, pues estoy siguiendo la presentación del señor ministro Bonomi en la Comisión de Presupuestos integrada con la de Hacienda.

Hice una lectura muy somera de todos los proyectos de ley y debo confesar que me resultan bien interesantes, independientemente de cuál sea el comportamiento final que asumamos con relación a cada uno de ellos. Pero advierto que todos apuntan a introducir mejoras en la legislación; no lo digo por mera complacencia.

Algunas de las modificaciones que sugiere el señor presidente son positivas; sugirió un determinado proceso de análisis con convocatorias, que son bienvenidas. Además, de ello -para hacer trabajar a la secretaría, si es que el presidente y los miembros de la comisión están de acuerdo-, como todas las disposiciones de esta iniciativa están referidas a la ley madre, pues modifican o sustituyen disposiciones, quiero pedir que se elabore una especie de comparativo a fin de poder cotejar y facilitar el análisis. Particularmente, todo lo vinculado con el Patronato -que ahora va a dejar de llamarse así; vamos a tener que ajustar eso también- y con el Sirpa, me parece muy bienvenido.

Además, todos debemos hacer un esfuerzo para llevar adelante estas propuestas, en particular, quienes somos de la oposición, y así poder analizarlas desde el punto en el que nos encontramos. Integré la Comisión de Legislación del Trabajo cuando se debatió el proyecto de ley inicial. Recuerdo que en ella trabajó mucho en aquella solución el ex diputado Bernini. En aquel momento hubo mucho debate y tuvimos diferencias y hoy la ley está y va a seguir estando. Entonces, hay que analizarla desde el punto de vista de lo que puedan significar las propuestas en cuanto a mejorar lo que está y va a seguir estando. Me parece que esa es la actitud que nosotros vamos a adoptar. Estuve hablando con el diputado Ezquerra y coincidíamos en esa tesitura

Por ahora dejo esta constancia y solicito ese instrumento, pues me parece que nos puede ayudar a todos.

SEÑOR PUIG (Luis).- En relación al proyecto de ley que planteó el señor diputado Andrade, hemos escuchado muchas veces la fundamentación acerca de por qué la modificación, y entendemos que esta es pertinente ya que surge de constatar cómo se desarrolla la ley en la realidad concreta, en Montevideo y en el interior, y cuáles son los mecanismos que podrían generar situaciones de mayor transparencia y seguridad para los trabajadores y mayor garantías para el desarrollo y radicación de obras en distintas partes del país. Hemos analizado este punto y lo compartimos plenamente. Estamos en condiciones de participar en la discusión y proceder a la aprobación del proyecto de ley en el tiempo que se estime conveniente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Sugiero, entonces, que se invite a las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al Mides con el Sirpa y remitir el proyecto al Congreso de Intendentes.

Otro asunto que tengo interés en abordar es el referido a la inserción laboral de personas con discapacidad. A mí me ha tocado trabajar en este tema desde hace por lo menos ocho años. Lo primero que tratamos de impulsar para la industria de la construcción es la licencia para madres y padres trabajadores que tienen que atender un hijo con alguna discapacidad; sobre todo en los casos con síndrome de Down, es frecuente una atención postoperatoria o fisioterapia y, muchas veces, por no poder salir una hora antes del trabajo, terminan llevando a su hijo a las nueve de la noche. Una vez que lo acordamos por convenio colectivo, nos empezamos a dar cuenta del tamaño del problema: parece que no hay centro de trabajo donde no haya algún caso de este tipo. A partir de allí generamos un fondo de solidaridad que destinó unos $ 6.000.000 o $ 7.000.000 a más de treinta hogares de discapacitados. Además, empezamos a potenciar el esfuerzo que hacen muchas organizaciones sociales no gubernamentales para que las personas con discapacidad puedan acceder al trabajo, para lo que generalmente encuentran dificultades gigantescas.

Tenemos convenios colectivos con una cantidad de empresas donde se genera trabajo para discapacitados, tanto para los que nacieron con alguna malformación como para los que sufrieron siniestros laborales.

A partir de ahí empezamos a trabajar en la legislación comparada. En Brasil, desde el año 1990, existen cupos para discapacitados en la actividad privada; la aplicación ha sido más importante en Ecuador. En San Pablo hay aserraderos donde los cortadores son todos trabajadores sordos.

El proyecto que presenté plantea tres situaciones. Es claro que en el caso de empresas pequeñas es muy difícil la aplicación de la norma, así que se basa en empresas de determinado porte. Para las que tienen más de veinticinco trabajadores, el cupo de 4%, similar al que se da en las vacantes del Estado, sería de un trabajador. Además, se establecen medidas para favorecer a las empresas que apoyen esta política. Es decir, las empresas que establezca una política de inserción que supere lo que establece la ley, será puntuada de manera diferente a la hora de la licitación y las compras del Estado. Me parece que es un componente que puede estimular por la positiva el cumplimiento de objetivos.

Basado en un trabajo de Pronadis, entre los discapacitados, no necesariamente severos, que rondan el 15% de la población del país, es donde tenemos la tasa de empleo más baja, hasta veinticinco puntos inferior. Por ejemplo, el trabajador que tiene poca capacidad auditiva -no estamos hablando de dificultades mayores, como una paraplejia-, encuentra una dificultad notoria para el acceso al trabajo.

Entonces, un componente del proyecto conduce a generalizar la experiencia que ha tenido un buen resultado en la industria de la construcción, en lo que refiere a las licencias para madres y padres trabajadores que tienen que atender un problema de salud.

Otro componente -creo que es la parte más importante-, es complementar lo que se avanzó en materia de la conceptualización. Atender la discapacidad es atender a la sociedad que discrimina; es construcción de derecho, no un problema de lástima, es un enfoque cultural muy importante que estamos desafiados a dar.

Nos tocó negociar en varias empresas -Montes del Plata, Hyundai- la posibilidad de incorporar gente discapacitada. Por ejemplo, en estos trabajos debe haber una persona que registre qué herramientas lleva un trabajador; quizá al compañero que le falte un brazo pueda hacer el trabajo sin ningún problema. O sea, hay que ver cómo organizar el trabajo para promover que, aun en industrias más complejas, se pueden buscar distintos puestos que puedan ser llevados adelante por alguien discapacitado. Por citar un ejemplo, uno pisa el aeropuerto de México y va a encontrar que el que corta el tique está en silla de ruedas.

Yo pedí un informe a la Oficina Nacional del Servicio Civil, del que resulta que todos hemos incumplido con el 4% que existe en la administración pública; en los últimos veinticinco años el cumplimiento ha sido de un 1,12%. Incumplimos todos en todos lados. Pero creo que esto se da no porque seamos anormales, sino porque al no estar el tema en la agenda con la debida jerarquización, terminamos no atendiendo una circunstancia compleja. Sé que últimamente se envió un comunicado por el que se señala que no se pueden cubrir vacantes si no se da cumplimiento a esta exigencia, pero creo que deberíamos poner arriba de la mesa la discusión de una norma de estas características, que atiende un drama social de gran magnitud. No vemos la magnitud que tiene porque no forma parte de una demanda cotidiana, como puede ser la reivindicación de una organización.

Otra faceta del proyecto de ley es la que establece determinada cantidad de horas para una pareja que quiera adoptar un niño con discapacidad, porque debe adaptarse a la circunstancia y encarar la atención de la salud.

No es una cosa nueva. Acá avanzamos en materia de licencias especiales en el primer período de Tabaré Vázquez, otorgando licencias por nacimiento de un hijo o por casamiento.

Se trata de un proyecto que intenta propiciar un cambio cultural que está en la dirección de lo que las Naciones Unidas ha definido como conceptualización de la discapacidad: mirarla como una cuestión de derechos desde la sociedad y no desde el individuo, para construir una sociedad más inclusiva.

Creo que el proyecto también se da de frente con el concepto del exitoso y del no exitoso, y amplía el nivel de solidaridad. Se apoya en instrumentos ya creados, por ejemplo, en cómo se identifica la discapacidad.

Hay una parte que aún no pudimos culminar, porque no hemos logrado acuerdo; se lo presentamos a Pronadis y trabajamos con el BPS. El capítulo sobre quién precisa apoyo -no está a estudio de esta Comisión, sino en la de Salud Pública-, que en particular tiene que ver con la cuestión de la salud mental, de las terapias alternativas y el vínculo al trabajo de salud mental, es una parte que complementa el abordaje comunitario sobre la base de derechos humanos de los pacientes con problemas de salud mental y que, básicamente, también complementa el sistema de cuidados, pero se coloca al costado de terapias alternativas, ya que cualquiera que trabaje el tema en el mundo demuestra, por destrozo, que son más eficaces que las prácticas con la lógica de manicomio con las que estamos abordando los problemas de los psiquiátricos, que nos estallan en la cara cuando tenemos circunstancias tan graves como algunas de las que se vieron este año. Pero también intenta introducir el empleo con apoyo; eso no está en el proyecto porque está en discusión. En ese sentido, está en discusión con el Inefop la posibilidad de que haya cierta cantidad de cupos para asistentes sociales que hagan el seguimiento al apoyo. Además, hay una discusión con el sistema de cuidados que cruza esto.

Entonces, por más que falten componentes que vinculen cómo se materializa esto después, en caso de que la persona con discapacidad tenga un trastorno mental y precise un seguimiento durante los primeros meses, esas son las posibilidades de complemento del artículo 4º, que habla del empleo con apoyo. Por lo tanto, con cualquiera de las variantes, estamos ante un proyecto que intenta construir un componente inclusivo, para abordar con mejores herramientas a una parte de la población muy vulnerable, y que además ayuda a que sea más estricto el cumplimiento de lo que ya tenemos aprobado desde fines de 1980 con respecto al empleo público.

Está claro que deberíamos invitar a Pronadis, al Mides, al Ministerio de Trabajo, al Ministerio de Salud Pública, a todas las cámaras empresariales y al PIT- CNT, para que hagan sus aportes al respecto.

SEÑOR ABDALA.- Compartimos el procedimiento.

SEÑOR PUIG.- Con el enfoque de que, en realidad, lo que se plantea es seguir en la óptica de la construcción de derechos, el proyecto nos parece adecuado y muy bien fundamentado. Por lo tanto, estoy abierto a que se habilite el proceso de discusión.

En cuanto al proyecto que presentamos junto con el diputado Reutor sobre fondo de garantía de los créditos laborales, la idea es establecer un fondo de garantía por insolvencia patronal, tal como está previsto en los convenios internacionales de OIT. Esta es una vieja aspiración del movimiento sindical y forma parte de resoluciones del Congreso del PIT- CNT, que lo ha reiterado varias veces.

La iniciativa que planteamos tiene como base un proyecto original elaborado por la Sala de Abogados del PIT- CNT en el año 2011. Más allá de que en el período en que se elaboró no estábamos frente a un problema agudo de declaración de insolvencia de cantidad de empresas, como habíamos vivido en un período anterior, de cualquier manera nos parecía que era importante establecerlo. Por diversas situaciones, este proyecto no ingresó en la legislatura pasada. Sin embargo, para la actual entendimos que era necesario, ya con algunas situaciones planteadas sobre la mesa, no con el carácter que tenían hace algunos años, pero sí con situaciones reales planteadas de empresas declaradas en insolvencia, donde los trabajadores quedan relegados en el cobro de sus créditos laborales, licencia, salario vacacional, despidos y demás. Por lo tanto, nos parece importante poner a consideración esta iniciativa.

A través de este proyecto se propone crear un fondo de insolvencia patronal administrado por el Banco de Previsión Social, aparte de los fondos previsionales, que será constituido con el aporte de las empresas con

trabajadores en relación de dependencia. A su vez, se plantea que ese fondo puede alcanzar hasta un 0,5% de los aportes que realizan las empresas al Banco de Previsión Social, rango que podrá ser reglamentado por el Poder Ejecutivo.

Asimismo, se establece la formación de una comisión tripartita, con la participación del Poder Ejecutivo, empresarios y trabajadores. Nos parece que los criterios del tripartismo deben estar establecidos aquí.

Además, indudablemente se plantean determinadas garantías para que este fondo pueda absorber todos aquellos casos en que los trabajadores queden expuestos a una situación de insolvencia de las empresas.

Seguramente, a través de la discusión iremos incorporando algunas ideas generales sobre el proyecto, pero tiene el cometido fundamental de generar esa seguridad para los trabajadores. En el último período hemos visto empresas donde se ha generado esta situación y los trabajadores no han percibido los créditos laborales correspondientes.

El trabajo de actualización se estuvo haciendo con el doctor Héctor Zapirain, de la Sala de Abogados.

SEÑOR PRESIDENTE.- Mantengo la percepción de que es probable que en ningún caso se precise la tasa máxima y que el aporte será sensiblemente menor al 0,5%, de un 0,1% o menos. Los procesos que pueden llegar a concordato o cierre de las características que plantea el proyecto -como, por ejemplo, es el caso de Fripur- tienen un impacto importante, pero si se mira la masa global que se mueve al año, aun para atender esas circunstancias de crisis, se puede concluir que no es significativa la tasa de aporte.

Por supuesto, compartimos el procedimiento.

Creo que para cuando discutamos este proyecto habrá que citar al PIT- CNT y al Ministerio de Salud Pública.

SEÑOR ABDALA.- Quiero dejar constancia de que nos parece que la propuesta es, en términos generales, interesante. Además, creo que está bien lograda; el proyecto está muy bien construido. Creo que lo que tenemos que analizar con mucho detenimiento -por supuesto que estoy dispuesto a llegar a la solución que acá se propone- es un tema que el diputado menciona, es decir, cómo se financia el fondo.Acá hay una propuesta. Al fondo hay que financiarlo, así que si no es por esta vía, será por otra; de lo contrario, la solución no será viable. Ahora, comparto que el instrumento viene a llenar un vacío y que contribuiría a mejorar la legislación. Por lo tanto, me parece bueno que avancemos en esa dirección.

Se me generaba alguna duda -no pretendo entrar en los detalles- en cuanto a lo que establece el artículo 4º para el caso de fallecimiento del trabajador. Aquí se está consagrando un régimen sucesorio específico; creo que habría que reflexionar si es necesario que la ley dé respuesta a esas situaciones o alcanza con aplicar el régimen de derecho sucesorio establecido por el Código Civil. No estoy fundando a favor ni en contra; se me planteó esa duda de la sola lectura del proyecto, pero naturalmente iremos develando esto a medida que avancemos en la discusión.

SEÑOR PUIG (Luis).- Otro proyecto que nos interesa que sea tratado es el referido a la regulación de las jornadas de trabajo en turnos rotativos en los servicios de la industria y el comercio que no admiten interrupción.

Las discusiones que se han dado sobre trabajo nocturno y los informes a los que se accedió para fundar aquel proyecto abrieron a la consideración el análisis del deterioro a la salud que ocasiona el trabajo en turnos rotativos. Se trata de un deterioro en varios planos: en el relacionamiento social y familiar, por la distorsión que genera, y en la salud del trabajador.

En este caso se está planteando la regulación a través de un instrumento que permita, en lugares públicos o privados donde no sea posible eliminar los turnos, por la naturaleza del proceso productivo o de servicio, acotar las horas de trabajo semanal, establecer el descanso entre turno y turno y disponer mecanismos de protección de la salud de los trabajadores. En algunos casos implicará la organización de una cuarta o una

quinta guardia. Esto tiene que ver con tratar la salud dentro de los lugares de trabajo y con la vinculación, que se ha discutido tantas veces en el Parlamento, y en particular en esta Comisión, del trabajo con la salud y no del trabajo con la enfermedad, como vemos a diario.

En el proyecto han trabajado también organizaciones gremiales del PIT- CNT, como la Comisión de Turnantes de la Federación Ancap.

Nos parece que mejorar la regulación de este aspecto puede permitir avanzar también en derechos en la relación entre el trabajo y la salud.

SEÑOR PRESIDENTE.- Creo que, en términos médicos, es unánime la idea de que los turnos rotativos afectan la salud de los trabajadores. Por lo tanto, el primer objetivo es tratar de que no se trabaje en turnos y, en los procesos de trabajo en los que sean inevitables, se deberá contemplar la circunstancia.

Tuve oportunidad de compartir con el decano de la Facultad de Medicina informes de la cátedra de Salud Laboral que son contundentes: provoca desde envejecimiento precoz hasta problemas cardíacos; se podría decir que la afectación en la salud es peor en los turnos rotativos que en el trabajo nocturno.

Todavía no se tiene claro la cantidad de trabajadores a los que afectaría en el Uruguay; en el proceso de discusión se irá calibrando. En esto los trabajadores de Ancap han hecho punta.

Compartimos el enfoque del proyecto de ley.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- La mayoría de las patronales ha visto siempre al sistema rotativo en el marco de la reducción de la jornada laboral; acá lo estamos viendo desde el punto de vista de la salud. La cátedra de Salud Laboral y el PIT- CNT hace rato que están trabajando sobre esto.

Los trabajadores han demostrado varias veces que la reducción de la jornada ayuda a la eficiencia y a la productividad. Esta ha sido una de las contradicciones que han surgido con las patronales, en cuanto a los turnos rotativos y al planteo de la clase trabajadora en función de la salud.

Recuerdo que en 1999, por aplicación de la ley de insalubridad, se llegó a una medida administrativa de reducción de la jornada laboral de seis horas. Eso llevó a un estudio de análisis económico de diversas comisiones del PIT- CNT, que demostró que la reducción de la jornada laboral no necesariamente implicaba un mayor costo para las empresas, pero sí una mejora en la eficiencia y en la productividad.

Me parece que el proyecto de ley está muy bueno; además, es algo que se viene planteando desde hace mucho tiempo. Quiero dar este enfoque porque tiene que ver con la salud laboral. Como bien decía el señor diputado Puig esto implica una sobrecarga en talento humano, que lleva al cuarto o quinto turno. Esta regulación permitirá mejorar la calidad del trabajo, la salud del trabajador y el rendimiento laboral.

En 1997, el Gobierno de entonces -el ministro era Álvaro Alonso-, del Partido Nacional, aplicó una medida administrativa para la reducción de la jornada laboral. El estudio económico que se hizo permitió demostrar que había un mejoramiento de la eficiencia y de la productividad.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- Creo que el asesoramiento de la Facultad de Medicina sería muy importante. Esta propuesta viene a llenar un vacío que hay en nuestra legislación con relación a un fenómeno que, sin ninguna duda, está en crecimiento progresivo. Me refiero a las situaciones de acoso laboral y moral en el trabajo, que adquieren las más diversas formas, y que es tanto horizontal como vertical, y vertical de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba. Quiere decir que no solo se ejerce -aunque es lo más frecuente- desde el superior jerárquico hacia el inferior, sino que, muchas veces, puede llegar a darse al revés.

En este sentido, la legislación comparada se ha desarrollado mucho en todos los países. En algunos, estas situaciones están tipificadas como delito y, en aquellos en que aún no lo están, se consagran normas de rango legal que implican medidas de tipo preventivo y correctivo, a los efectos de proteger a las víctimas de esta situación. Las estadísticas en esta materia son elocuentes, tanto en lo que refiere a las denuncias que se

vienen formulando en la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social en Uruguay, como fundamentalmente a nivel internacional. En ese sentido, los datos que maneja la Organización Internacional del Trabajo y la propia Organización Mundial de la Salud son elocuentes en cuanto a que este es un fenómeno que está en franco crecimiento. Supongo que esto se vincula con que la convivencia se nos está haciendo cada vez más violenta por las más diversas circunstancias.

Como adelantaba informalmente a los compañeros, con este proyecto estamos proponiendo una base para trabajar que, obviamente, está abierta a ajustes, modificaciones, mejoras y todo lo que al respecto pueda llegar a concebirse.

Hay una serie de disposiciones iniciales vinculadas con las definiciones fundamentales de qué es el acoso moral en el trabajo y cuál es el ámbito de aplicación. Estamos proponiendo que el ámbito de aplicación sea tanto el sector público como el privado, porque hoy la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, a través del área de Condiciones de Trabajo, interviene en la actividad privada -aunque no tiene los poderes políticos suficientes-, pero no en el área pública, donde apenas formula recomendaciones frente a situaciones de acoso que se dan en cualquier repartición. Si la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social recibe una denuncia, apenas le formula una recomendación al organismo -puede tratarse de la Intendencia, un ministerio, un ente autónomo u otro-, que después puede tomarla en cuenta o simplemente desatenderla.

Lo que estamos proponiendo también es que la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social tenga mayores poderes en la actividad privada, y que pueda intervenir preventivamente en las empresas donde estas situaciones se dan, a los efectos de tomar medidas cautelares, y que frente a una situación de acoso comprobada, después de un proceso sumario, se pueda reubicar a ese trabajador.

Obviamente, estamos previendo obligaciones para los empresarios que deben colaborar con estas tareas y que deben, desde ese punto de vista, contribuir a conjurar ese tipo de situaciones. Si no lo hacen, estamos previendo consecuencias, como la aplicación de multas a los titulares de las empresas que no colaboran con la resolución de estos problemas. Se supone que si una situación de acoso de alguno de sus empleados acontece en el ámbito de su empresa, es interés propio del empresario que esta se supere. Precisamente, para el caso de que así no fuera, estamos proyectando que se puedan aplicar sanciones por la vía de la multa.

El correlato de esto es que aquel trabajador que ejerce la acción de acoso, que hostiga, que intimida, que humilla a un compañero de trabajo, a un trabajador de inferior jerarquía o a un dependiente, pueda ser despedido por la causal de notoria mala conducta.

También proponemos acciones judiciales complementarias o paralelas a las vinculadas con la denuncia administrativa y con la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. El propósito es dar mayores facultades para que pueda intervenir en estos casos. Estamos consagrando una acción de cese de hostigamiento ante la justicia ordinaria y una acción civil reparatoria patrimonial.

También consagramos la conformación de un registro de infractores, que deberá llevar la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, a los efectos de la publicidad o de la difusión de este tipo de situaciones, teniendo en cuenta que el combate de estos fenómenos muchas veces pasa por la información y por la sensibilización pública.

Y, desde luego, porque la casuística es casi interminable, también intentamos prever una respuesta legal a los casos de denuncia falsa que puedan acontecer. En el caso de que un trabajador diga que está siendo acosado y no ocurra así, las consecuencias deben recaer sobre quien ha actuado de manera deshonesta y ha denunciado falsamente una situación de acoso donde no acontece.

Básicamente, esta es la propuesta. Repito: es una base para trabajar, avanzar en llenar un vacío y darnos una norma que, por otra parte, la Cátedra está reclamando. He tenido oportunidad de hablar con integrantes del Instituto de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho y de participar en alguna actividad académica. La Cátedra de Derecho de Trabajo entiende necesario que el país se dé una norma de estas características.

Creo que podríamos aprovechar la misma convocatoria de las cámaras empresariales, del PIT- CNT y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que se pronuncien sobre esto. Recién alguien preguntaba sobre

la metodología a seguir. Quizás, sería bueno que cada vez que estas instituciones concurran se pronuncien sobre el proyecto. No sé cuál sería el criterio con las cámaras empresariales porque son varias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero felicitar al señor diputado, porque presentó un muy buen trabajo.

Voy a hacer un par de observaciones.

La idea era aprobar el proyecto de acoso sexual conjuntamente con el de acoso laboral, pero no se dieron las condiciones. Lo tengo claro, porque mi compañera estaba al frente del Departamento de Género de la central donde se estaba discutiendo esto y recuerdo que quedó muy enojada por este motivo.

La ley sobre acoso sexual tiene un artículo similar al artículo 15 de este proyecto, que generó mucha polémica, porque refiere al despido por notoria mala conducta. Aquí se plantea el caso de que alguien engañe, de que haya mala fe o sentencia judicial.

El segundo detalle que quiero mencionar tiene que ver con las responsabilidades. Me parece que la capacitación es un elemento central para la prevención. Creo que sería bueno incorporar el tema de la capacitación, la prevención y la información. Este es un elemento central: prevenir para generar cultura.

Me parece que está muy bien redactado el proyecto y que atiende un tema cada vez más frecuente, que es la violencia en la sociedad, en la cancha, en el barrio y en el trabajo. A todos nos llegan semanalmente casos de trabajadores o trabajadoras de empresas públicas o privadas, con una gran angustia personal. Desde el punto de vista normativo tenemos una debilidad enorme. Cuando hay una representación social muy fuerte, se puede encauzar, pero de lo contrario, no se puede.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- Bienvenidas las dos observaciones. Tendremos que reflexionar sobre ellas y ver cómo mejorar el proyecto.

SEÑOR PUIG (Luis).- Felicito al señor diputado por el proyecto.

El proyecto, en la introducción, plantea que a principios del siglo XXI se empezó a trabajar en este tema y hace un correlato en cuanto a la cantidad de denuncias presentadas desde el año 2009 en adelante. Con estas proyecciones se plantea que la sociedad está más violenta, que hay mayor cantidad de acoso moral, laboral y, al mismo tiempo, que se está generando una toma de conciencia de situaciones a las que no se daba este cariz de tipificar claramente el tema de que se estaba acosando a una persona en el ámbito laboral. Generalmente se veía por otros caminos. Creo que hay un avance en relación a este tema. Me parece importante el encare, la forma cómo se plantea el proyecto y que las multas sean para un fondo de ayuda a las víctimas.

Estamos dispuestos a trabajar en este aspecto.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

——Se levanta la reunión.